Canadian Jobs Strategy

...working opportunities for people

JUNE 1985

WH-3-494

Contents

	Page
Minister's Introductory Statement	1
The Canadian Jobs Strategy	3
Skill Investment	6
Job Entry	9
Job Development	12
Skill Shortages	15
Innovations	18
Community Futures	20
Equity	22
Local Advisory Councils	25
New Training Allowances	27
Preliminary allocation of funds	30

by The Honourable Flora MacDonald
Minister of Employment and Immigration

I am announcing today details of a new strategy to prepare Canadians for the future — for a world in which accelerating change will place new and heavy demands on Canadians and challenge our ability to compete. To keep pace with this change, it is essential that we begin preparing now.

The Canadian Jobs Strategy is a new approach to training Canadians — a complete redesign of the government's labour market programs and a fundamental change in the way we develop and invest in our most important resource — the people of Canada.

It's an approach that says simply: working with Canadians — sharing their concerns, their hopes, their ideas — is the best way to get Canada working. It's a commitment to replace rigidity with flexibility, neglect with understanding, and confrontation with cooperation. And it's an attempt to replace haphazard measures with programs that are simple, effective and realistic.

If we are to remain competitive, then we are going to have to meet a number of difficult challenges — challenges posed by rapid technological change, shifting world markets, new skill requirements and the need for increased productivity.

During the past few months, I discussed these challenges with hundreds of individuals and organizations from coast to coast. And I listened to the problems Canadians face each working day. They all gave me the same message — the old approaches don't work.

In Edmonton, they told me they have no say in how people are trained and what they are trained to do. In Toronto, they told me there are no opportunities for workers currently threatened by new technology to learn new skills before they are laid off. In Montreal, they told me the current allowance system does not provide enough financial support for many women to take the training needed to upgrade their skills and prepare them for the work world. In Antigonish, Nova Scotia, they told me that they are being trained for jobs that aren't there.

These are serious problems. And they won't go away on their own or be solved by short-term, make-work projects. We can't keep moving people around from project to project like packages in a warehouse until things get better. We have to attack the problems directly. And this means examining the structure of our labour market and making the changes necessary to link training with ongoing economic activity and real jobs.

The Canadian Jobs Strategy sets out to do just that. It recognizes the need to keep pace with a continually changing labour market.

It's not the last word. It's not the end of all our problems. But it's a solid beginning — a major step towards creating a brighter future for Canadians by drawing on the initiative of all sectors of the economy.

It offers workers whose jobs are threatened by new technology or changing economic markets a chance, through the Skill Investment program, to upgrade their skills or learn new skills before they are laid off. While technology created hundreds of thousands of jobs in 1984, more than 100,000 Canadians lost their jobs and hundreds of thousands more were severely affected by technological change.

It offers workers the opportunity to train in skills in demand, and it offers employers the chance to meet their skill requirements, through the Skill Shortages program.

It allows the private sector, educators and other groups to experiment with new solutions to their problems — solutions that suit their situation, not some national standard. We will provide $100 million this year to support these innovations.

It permits the thousands of women in this country with small children to learn the skills needed for new jobs by providing enough financial support for them to attend training courses.

It addresses the urgent needs of young people — especially the 16 per cent who are unemployed. We've created a new bridging program, called Job Entry, to help them enter the labour market. This program also helps the more than 200,000 women who enter the labour force each year make the transition from home to work.

And we tackle the problem of long-term unemployment through the Job Development program. There are more than 700,000 people in Canada today who have been out of work for at least six months. We intend to help these people become economically productive — in jobs that contribute to Canada's growth.

This year the strategy will extend new opportunities to more than 400,000 people. It will focus our resources on providing assistance where it's needed most. And it will ensure the fair and full participation of women, disabled persons, Native people and visible minorities in all programs.

But there's more to the Canadian Jobs Strategy than a set of six well-defined programs. Backed by multi-year funding that will permit a business-like approach to planning, the programs provide the basic framework from which we can develop our human resource needs.

To create a strong, resilient labour force, we need the initiative and cooperation of all sectors of the economy — a sharing of responsibility by business, industry, labour, educators, and the voluntary sector. We need the participation of the provinces to ensure we are working towards common goals and not duplicating each other's efforts. The provincial governments announced their support in principle for the new strategy at the First Ministers' Conference in February. To work out how we can use this strategy to support their efforts to rebuild the economy, I will be holding bilateral discussions during the next few weeks with my provincial counterparts.

I believe this new strategy is a positive step forward — a new way of doing business. It's responsive to regional needs; Local Advisory Councils will be set up across the country to ensure programs address local issues. And it orients training and job development to the changing marketplace, to technological innovation and to the creation of a more competitive, productive work force.

Developing our human resources goes hand-in-hand with economic renewal. The Canadian Jobs Strategy will allow us to build a world-class labour force — an essential step in attracting the investment that creates new jobs for Canadians.

I believe the Canadian Jobs Strategy offers a new beginning for Canadians. It's an investment in people — an opportunity for Canadians to develop new skills, to express themselves in new areas and to explore new options for growth.

The Canadian Jobs Strategy is a blueprint for revitalizing Canada's labour market. Based on extensive consultations with the provinces and the private sector, it brings a new style of continuing cooperation for labour market renewal.

It is flexible. It meets real needs. It unites the efforts of the federal government, the provinces, business, labour and community groups, to build the skilled work force Canada needs for a strong, productive economy.

The challenge

The labour market is changing dramatically as Canada moves toward the twenty-first century. Global economic changes challenge our ability to remain productive and competitive internationally. As business and industry struggle to adjust to shifting markets, the lives of individual Canadians are affected every day.

In the last two years at least 86 single-industry towns suffered severe economic decline, with more than 30,000 workers facing permanent or indefinite layoffs. And throughout Canada long-term unemployment is a critical problem. Last year almost half our unemployed workers were out of work for six months or more.

At the same time, technology is transforming the workplace, demanding new skills, creating new jobs and eliminating old ones. In 1984 alone more than 100,000 jobs were lost and hundreds of thousands of Canadians were seriously affected by technological change.

It has never been more important to address these problems directly. We need to invest in people, helping Canadians get the training and skills they need for meaningful, lasting employment. We need to invest in the future, to prepare Canada's labour market for a strong, competitive economy in the years ahead.

The need for change

The challenge is a formidable one. The problems in the labour market are complex and deeply rooted, and there are no quick solutions. They can not be resolved by throwing money at them. They can not be resolved by the federal government acting alone.

The challenge demands concerted action from all Canadians. It calls for the collective resources of the federal government and the provinces, business and industry, labour and management, community groups and individuals, working together to meet a common need. The need is great, and it affects us all.

To secure the collective action needed, the government of Canada sought the advice and assistance of Canadians across the country. An extensive round of consultations with all sectors of the economy was initiated last December and continued throughout the winter.

The consultations revealed that existing training and job creation programs were inadequate. All sectors of the economy indicated that, to be effective, programs had to be adaptable to changing conditions. The programs were unable to address the real problems effectively. These programs

- failed to coordinate or support efforts of the provinces and the private sector;
- lacked flexibility to respond to changing conditions in different regions and communities;
- were complex, difficult to understand, and led to wasteful duplications;
- applied short-term solutions to long-term problems, without addressing the real needs of the labour market; and
- separated job creation and job training, emphasizing make-work projects that did not generate marketable skills or real employment opportunities.

A new direction

It is clear that federal training and employment development policies must take a new direction. Recognizing the urgency and the scope of the reform needed, the provinces and the federal government worked together to develop five basic principles that define this direction.

The principles state that training and job creation must

- focus on the real, continuing needs of the labour market with greater emphasis on small business and entrepreneurship;

- allow flexibility to meet changing regional and local needs, with room for innovation;
- provide simpler, less confusing and more accessible programs, with clearly defined objectives;
- recognize the shared responsibilities of the federal government, the provinces, and the private sector; and
- extend equal opportunities for all Canadians, particularly those at a disadvantage in the labour market.

These principles were announced at the First Ministers' Conference in Regina last February. The federal and provincial governments jointly agreed on these principles, and enthusiastic support was received from business, labour and community groups.

A strategy for action

The Canadian Jobs Strategy builds on these principles with a framework for action. It provides an opportunity for Canadians to focus their energies on the immediate problems and the long-term challenges in the labour market.

The strategy ensures that federal resources are used effectively to bring direct assistance to those most in need. Many Canadians face severe disadvantages in the labour market, or are more severely affected by changing technology and economic conditions. These include

- the long-term unemployed;
- young people who are out of school and unable to find work;
- the growing number of women re-entering the labour market;
- workers needing skills training to avoid layoffs or job displacement;
- workers in communities suffering severe economic decline, who need new opportunities for long-term employment.

In many cases the programs that have been available to help these people in the past have not been adequate.

To ensure that assistance is effective, the strategy reflects a basic reorientation. Instead of short-term, cyclical problems, it addresses the fundamental structural issues of the economy and labour market development. Job training, job creation and economic development are linked to provide Canadians with valuable skills, practical work experience, and meaningful employment opportunities.

Over the next two years, $4 billion will be invested in revitalizing the Canadian labour market. This is an investment in people, and in the future. The Canadian Jobs Strategy will help build the skilled, resilient labour force the economy needs for greater productivity and international competitiveness. These are the keys to lasting growth, and to job security for Canadians.

Provincial, private and voluntary sector participation is essential if this investment is to succeed. The cooperation that generated the new approach is an integral part of the Canadian Jobs Strategy. Federal initiatives will be designed to harmonize with the efforts of the provinces, and the provinces will be consulted on how federal resources can best support their own initiatives.

Continued consultation at all levels will ensure that the strategy remains responsive to local and regional needs. Local Advisory Councils, representing community leaders from business, labour and voluntary groups, will be established across Canada. Working with federal and provincial representatives, the Councils will identify changing needs and help implement programs at the local level.

And to ensure that innovative solutions are ready as unforeseen problems emerge in the labour market, the Canadian Jobs Strategy will stimulate initiative from outside the government. Creative ideas and solutions to labour market problems will be sought out and encouraged, drawing on the expertise of organizations and individual Canadians.

New programs

A strategy is useless unless it is implemented, and the federal government must show leadership in developing the labour market. To start the process, six programs have been created to meet immediate needs and offer a framework for national action.

These programs are the first step in putting the Canadian Jobs Strategy into place. They are not the final solution to labour market problems. But they address specific and pressing problems, with assistance to those who need help urgently.

Skill Investment brings help to workers whose jobs are threatened by changing technology and economic conditions. With an unprecedented program to coordinate the efforts of workers and employers, people will have the chance to learn new skills before they are laid off, or their existing skills become redundant.

Job Entry will help young people and women who face difficulties entering the labour market, through a combination of training and work experience. Previously there were few, if any, effective programs for these people.

Job Development offers meaningful assistance for the long-term unemployed, with individualized skill development and practical employment opportunities.

Skill Shortages will ensure that critical skill shortages are alleviated, filling employers' needs for workers with specialized training.

Community Futures will offer help for workers in communities facing chronic high unemployment, plant closures and mass layoffs, or severe economic decline. The program will focus on mobilizing community resources to create long-term employment opportunities.

The Innovations program will stimulate the search for new initiatives and innovative solutions to labour market problems outside the framework of traditional problems. It will ensure that the strategy as a whole remains responsive to changing needs.

Details on these programs are described in the following pages, along with information on Local Advisory Councils, employment equity measures, and a new system of training allowances.

A strategy for the future

The six programs mark a fundamental departure from old training and job creation programs. Yet they are only a beginning, a first step in implementing the Canadian Jobs Strategy.

The programs themselves represent an important federal contribution to Canada's labour market development, providing immediate assistance to Canadians. But the programs are not written in stone.

They leave room for adjustment as needs are identified. Discussions with the provinces will be continuing over the next few months to work out the essential details of federal-provincial cooperation. And adjustments to the programs will be made as required.

A number of other important changes will take place as the Canadian Jobs Strategy is implemented:

Canada Employment Centres will be changing the way they do business with employers and with workers. Placement services will reflect the orientation of the Strategy.

The Minister of Employment and Immigration will be discussing future institutional training arrangements with her provincial colleagues over the next few months. Changes will be made to ensure that institutional training will become an integral part of the new strategy.

Even more important is the dynamism and room for innovation built into the new strategy. Through the Local Advisory Councils the process of consultation at the local level has been institutionalized, making continuing adjustments to programs in response to local needs. And by stimulating the search for fresh ideas, the Innovations program will ensure that solutions are ready for tomorrow's problems.

The Canadian Jobs Strategy will result in the most far-reaching reform of labour market programs ever seen in Canada. It calls on the initiative and enterprise of business, labour, communities and individuals to build the kind of labour force Canada needs in the years ahead — the labour force Canada needs for a vital, competitive economy, with the skills Canadians need to seize the opportunities economic renewal will bring.

Rapid technological and economic change has a dramatic impact on the labour force. In 1984, more than 100,000 jobs were lost and hundreds of thousands of Canadians were severely affected by technological change. To cope with change, workers and employers must be equipped with new skills and flexible support to adapt quickly.

A new approach

The Skill Investment program is the first program to help employed workers to plan for change in advance. They can train for the future, before their existing skills become obsolete.

For individual workers, it's a chance to get the skills they need for continuing employment. For employers, it's a practical way to avoid laying off adaptable, capable employees during times of change.

Management and labour will have the chance to set their own agenda for training. They can respond to their future skill needs without a major loss of income. It's a new opportunity for small business owners, self-employed individuals, managers and employees to cooperate for mutual benefit.

On- and off-the-job training can be combined with work experience. And, federal funding will give workers and employers stable financial support for up to three years of training.

Local Advisory Councils will provide a vital network of community support. They will help determine what shape the training will take and ensure it responds to local needs.

How the program works

Employers and employees plan the training programs. For example, the worker and his or her employer agree that full- or part-time training leave (time off from regular duties to acquire new skills) is a suitable way for the employee to acquire needed skills. The federal government subsidizes training costs and wages paid to the employee during such leave.

Assistance is available for a wide range of training options, so training plans can be tailored to individual needs and local economic conditions. For example, training can take place in the employee's company, as an internship with another firm, or at a community college. As a rule, employers and individual participants decide on the nature and type of training best suited to the situation. They can take full- and part-time training in any skill in demand.

Federal assistance for training can last up to three years.

Businesses with fewer than 100 employees have special training needs. A small work force often precludes formal training leave, even for part-time training. The Skill Investment program will allow the federal government to provide assistance to small business for on- and off-the-job training. Self-employed owner-managers can take part in management training.

Three options are available under the program.

One option, designed to foster individual initiatives to cope with change, is full-time leave from a job. If employees are on full-time training leave, they may receive two-thirds of regular wages. The employer pays one-third and the federal government supports their initiative by another third. In addition, the government covers from 50 to 100 per cent of eligible course fees in educational institutions.

Another option is specifically targeted at women, managers and owners in small business as well as self-employed individuals. This option would generally involve a combination of on- and off-the-job training. In this case, reimbursements to employers for wages paid to workers during training cover up to 60 per cent of wages during off-the-job training and up to 25 per cent of wages during on-the-job training, up to $350 per week. Self-employed individuals also receive reimbursements.

Training trust funds are another option under the Skill Investment program. They can be set up by employee associations or unions and employers to pay for their members' future training and skill development. During the consultation process, a number of groups advocated training trust funds as worthwhile endeavors. In response, the government will encourage the continuation of existing funds and the creation of new ones.

Under the Skill Investment program, the federal government will contribute 50 per cent of the amount paid in by participants up to $200,000 in the first year; and 33 per cent up to $100,000 in each of the second and third years. Thus individual training funds can receive as much as $400,000 from the federal government over three years.

Who benefits?

The program benefits workers who are employed in jobs sensitive to technology or changing market conditions. Their retraining must be directed towards jobs in demand.

The program in action

A worker, who has operated a machine lathe for 20 years, is informed that numerically-controlled machines will be installed.

To adapt to the new technology, the employee and her employer agree that she should take leave from her regular job to be trained by a neighbouring firm that has the expertise necessary for training.

During the leave, wages and the cost of training are subsidized by the federal government through an agreement between the employer and the Canada Employment and Immigration Commission.

The worker receives two-thirds of regular wages — one third paid by the employer and another third paid by the federal government.

Once fully trained to operate a numerically-controlled machine lathe, the worker returns to her regular job.

The owner of a small tourist resort sees her profits decreasing. She hires a consultant to assess the causes of the problem.

The consultant recommends an automated cost-accounting system and new financial management techniques to make the company competitive.

The owner visits the local Canada Employment Centre to discuss her training plan.

Through the Skill Investment program, the owner gets financial assistance to take financial management training and to train her staff in automated cost accounting. The training costs, her wages, and the wages of her employees are subsidized by the federal government during training.

The members of a union in the petrochemical industry realize their skill requirements will change. They negotiate with three major employers and all parties agree to establish a training trust fund. The employees each agree to a salary deduction of 12 cents an hour, a contribution that is matched by the employers. They apply to the Canada Employment and Immigration Commission which agrees to contribute 10 cents an hour to the training trust fund for each employee. During the year, the Canada Employment and Immigration Commission arranges courses so that union members can upgrade their skills. At the end of one year, the union has contributed $24,960, the employers have contributed the same amount, and the federal government has contributed $12,500 for a total of $62,420 to pay for training of union members.

For more information:

Information and application forms for Skill Investment will be available at local Canada Employment Centres later this summer.

- $100 million are allocated for 1985-86.
- Employed workers facing technological or economic change in the workplace can benefit from the program.
- Full- or part-time training leave for workers with training costs and wages subsidized by the federal government.
- Federal financial support of on- and off-the-job training for self-employed workers, owners, managers and employees of small businesses.
- Federal contributions of up to $400,000 over three years to training trust funds established by workers and employers.
- Employers are reimbursed from 50 to 100 per cent of eligible training costs.
- Skill Investment will ensure the equitable representation of target groups.
- Employers are reimbursed up to $10,000 per project to adjust the workplace or training area to suit disabled workers.
- Training can last up to three years and be full- or part-time.
- The training meets local and regional demands for skills.
- The program is designed to be flexible and should complement and support existing efforts by provinces, employers and workers. It is intended to evolve and to respond to emerging needs of specific regions. The Local Advisory Councils will play a major role in shaping the future content of the program as will consultations with the provinces.

Finding a job after leaving school can be a formidable challenge for young people. More than 400,000 of Canada's unemployed young people have not completed secondary or post-secondary education. The problem is most acute for those who have not completed secondary school. The unemployment rate for this group approaches 30 per cent.

Just as formidable a challenge faces many of the 200,000 women who are re-entering the work force each year after working for several years in the home. Some of these women find themselves at a disadvantage. They feel unsure of themselves and they underestimate their abilities. They feel intimidated by employers who demand "real" work experience.

To acquire skills and experience, these two groups require an integrated combination of training and work experience to enable them to become active members of the labour force.

A new approach

A key element of the Canadian Jobs Strategy is a program designed to help young people and women who are having difficulty making the transition into the labour market. Through a combination of up to 52 weeks of skills training and practical work experience, Job Entry provides for individual needs while at the same time addressing local labour market requirements. It offers unique opportunities for the business and voluntary sectors to ensure that specific training projects are relevant to real labour market needs and meaningful for women and youth. Educational institutions can be used to provide the formal training necessary to complement on-the-job experience.

Job Entry gets the various players together, and the pivotal point is the coordinator who works under contract, on a fee-for-service basis, designing training plans, recruiting and assessing participants, placing them with training place hosts, arranging off-site training, monitoring the progress of participants and reporting on a regular basis on their progress.

How the program works

Building on the success of its experimental predecessor, the Youth Training Option (YTO), Job Entry will operate through projects designed and administered by coordinators. Business, labour, community groups, the public sector, as well as individuals are among those who can act as coordinators.

On-site developmental training and work experience for young people and women will be provided. By taking part, the private sector can get an opportunity to train and assess potential new employees on the worksite without facing a direct cash outlay.

Job Entry participants will benefit from the new allowance schedule including supplementary allowances for dependent care, travel, commuting expenses or costs of living away from home.

The Canadian Jobs Strategy also recognizes the need to ensure that young people still in the educational system are exposed to the labour market and to actual work experience. Job Entry's flexibility enables the program to support educational institutions' work/study programs which will later provide graduates with a smoother access to the labour market. Similarly, during the summer months, students who take part in government-sponsored summer job programming can benefit from the career-related work experience provided through shorter-term employment projects with private sector, municipal and non-profit employers.

Who benefits?

- young people, who have not graduated from a post-secondary education institution, with priority being given to those most in need — young people who have not completed secondary school;
- women, who have been out of the labour force for at least three years, who have the greatest requirement for assistance in returning to the labour force;

- students, enrolled in work-study programs in educational institutions;
- summer students returning to school who take part in summer job programming.

The program in action

A local hospitality industry, acting as a coordinator, selects a young woman with a grade 10 education to take part in a project that would prepare her for future employment in the hotel industry. The coordinator would make arrangements for her to take classroom training at a local community college along with work experience in a number of different hotels and restaurants in the community. Managers of these businesses get a first-hand look at the potential offered by the young woman who, in turn, acquires the training and work experience that break the vicious cycle — no job, no experience; no experience, no job.

Women who return to the labour force after an absence of at least three years will benefit in a similar fashion. Many in this group have had valuable work experience, paid or unpaid, and need only career counselling and job search techniques to get them into meaningful jobs. Some, however, as a result of rapid technological change in the labour market, require more extensive training and work experience. That work/skills training combination will also be provided by coordinators, many of whom will be drawn from women's organizations.

As well, the Job Entry program provides for provincial variations and has the ability to incorporate additional program approaches which may result from continuing federal-provincial consultations.

For more information:

Further information about the Job Entry program will be available from local Canada Employment Centres later this summer.

- $350 million are allocated for 1985-86.
- Job Entry is designed to help youth and women returning to the labour force make the transition from school or home into the labour market.
- The equitable representation of target groups will be ensured.
- The program addresses individual needs while providing an integrated combination of work experience and off-the-job skills training.
- Job Entry reflects the needs of the local labour market.
- Job Entry involves and benefits the private and voluntary sectors, especially small business.
- It supports the implementation and expansion of work/study programs.
- It provides for summer employment related to the career paths of students.
- The program is designed to be flexible and should complement and support existing efforts by provinces, employers and workers. It is intended to evolve and to respond to emerging needs of specific regions. The Local Advisory Councils will play a major role in shaping the future content of the program as will consultations with the provinces.

Long-term unemployment is a growing problem both for those looking for work and for the Canadian economy. In three years, the percentage of persons unemployed for six months rose nearly 10 per cent to almost half of the jobless work force. In 1981, 34.3 per cent fell into this category; in 1984, it was 43.9 per cent.

The objective of Job Development is to develop the long-term labour market potential of these unemployed Canadians. The short-term, stop-gap job creation measures of the past have not worked. This program is designed to make more Canadians experiencing long-term unemployment employable, through a combination of work experience and skills training.

A new approach

Job Development focusses on individual needs and improved long-term employment prospects in the context of local economic growth and potential. The goal of Job Development is to create a skilled work force, not to create make-work projects.

It will help those Canadians who are most in need — those out of work for 24 out of the last 30 weeks. In communities where the unemployment rate is above 20 per cent, the definition of long-term unemployed can be adapted to meet local needs.

Job Development offers employers a wage subsidy to hire and train the workers they need to meet the changing demands of the marketplace. Businesses, community groups, municipalities, individuals and the voluntary sector can all act as employers.

Job Development encourages joint federal, provincial, territorial programming. Through decentralized program delivery, along with the cooperation of local consultative bodies, Job Development projects will emphasize local and regional needs, opportunities and priorities.

How the program works

Job Development projects, lasting up to 52 weeks, will combine on-site training with an employer and off-site training as required. There is room for provincial variation. In addition, the program can accommodate new program approaches which may result from continuing federal/provincial consultations.

Canada Employment Centre counsellors will assess individual training or job experience needs and place people in projects which best suit these needs. Some provision will exist for those who are successful in the Job Development program to move into other programs in the Canadian Jobs Strategy.

Job Development encourages flexible and innovative projects. Project sponsors can include municipalities, the non-profit sector, community groups and the local business community. Projects can be tailored to the individual needs of clients, in line with provincial programming and private sector requirements.

Job Development is the first comprehensive program to meet the training and employment readiness needs of the long-term unemployed, ranging from the most severely disadvantaged to those who are job ready but who lack opportunities.

Eligible project sponsors in the private sector can receive wage subsidies and direct financial contributions towards capital costs and training. Those who require special equipment or structural renovations to the workplace to hire disabled persons can receive up to $10,000 to defray these costs.

To cover direct training costs, sponsors could receive $40 per day per client. The Job Development program may also pay for the costs of hiring a project manager.

In the case of the non-profit sector, Job Development may cover up to 100 per cent of total project costs.

Who benefits?

The program benefits people who have been unemployed for 24 out of the previous 30 weeks, including the employment-disadvantaged, women, disabled persons, Native people and visible minorities.

The program in action

The best way to imagine Job Development in action is to look at a possible example:

In British Columbia, both the federal and the provincial governments have identified forestry as a key area for growth over the next five years. They have also identified the need to ensure that there are enough workers available to meet industry needs.

Federal and provincial governments will spend nearly $300 million on forest renewal in B.C. over the next five years, to cover reforestation and intensive silvaculture and research. In anticipation of this increase in forest activity, hundreds of Canadians could train in the area of forest management through Job Development. This would allow workers to take full advantage of the employment potential of increased forest activity, and offer employers the skilled workers they will need to remain competitive.

Generic training in forest management techniques could be provided by community colleges, while on-the-job training and work experience could be offered by individual employers. People training under Job Development projects could also receive basic management training to prepare them for work as contractors.

This is the kind of cooperative approach which Job Development could provide, benefiting the individual and the industry through a combination of government and private sector support.

For more information:

Details on the Job Development program will be available later this summer at Canada Employment Centres.

- $700 million are allocated for 1985-86.
- The program offers training and work experience under one program for people who have been unemployed for 24 out of the previous 30 weeks, including the employment-disadvantaged, women, disabled persons, Native people and visible minorities.
- The program is designed to improve individual long-term labour market potential.
- Projects will invite participation of the private sector, and provide a framework for joint federal, provincial, territorial programming.
- The program offers multi-year funding.
- Employers can receive a combination of wage subsidies, and capital and training cost contributions.
- Individuals, community groups, businesses, the voluntary sector and municipalities can submit proposals and act as employers.
- Job Development will ensure the equitable representation of target groups.
- The program is designed to be flexible and should complement and support existing efforts by provinces, employers and workers. It is intended to evolve and to respond to emerging needs of specific regions. The Local Advisory Councils will play a major role in shaping the future content of the program as will consultations with the provinces.

In some industries, appropriately skilled workers may be in short supply, and in high demand. For the employer, this shortage may represent a fundamental obstacle to maintaining a competitive operation, and can lead to the loss of existing business.

The Skill Shortages program provides much-needed financial assistance for employers who must train workers in these required skills.

A new approach

Assistance for training under the program may last up to three years so that employers can train highly-skilled workers.

Required skills will be identified regionally and locally for the first time to ensure that training relates directly to the needs of the local economy.

An employer can train current employees or ask the Canada Employment Centre to refer qualified candidates who can be hired and trained.

How the program works

The program can be adapted to a wide range of needs. Assistance is available for both on- and off-the-job training, for both full- and part-time training.

Assistance for training can last up to three years.

Employers are encouraged to develop their own training plans. They know the skills they will need, and they have a direct economic stake in the program's success.

Under the program, employers are partially reimbursed for wages paid to a worker who is being trained. Reimbursements cover 60 per cent of wages during off-the-job training and 25 per cent during on-the-job training, up to $350 per week.

This funding policy takes into account the employee's productivity loss during off-the-job training and the employee's growing productivity during on-the-job training.

In addition, the program covers all the employer's eligible training costs up to $30 per day for each trainee, plus 50 per cent of costs exceeding $30.

Employers who require special equipment or structural renovations to the workplace to hire disabled persons can receive up to $10,000 to defray these costs.

If industry cannot train a sufficient number of workers in certain skills to meet anticipated needs, the federal government will arrange training for unemployed workers through community colleges and other institutions.

Who benefits?

Employers benefit by training workers in needed skills. Workers benefit by acquiring skills in demand. Assistance is available to upgrade the skills of current employees or to train newly hired employees. The program is also open to self-employed workers.

The program in action

To remain competitive, a large manufacturer of knitwear introduces state-of-the art computer-aided design terminals and microprocessor-controlled looms to replace traditional design and weaving techniques.

As a result, 50 workers must be trained to design and weave clothing using computers.

The manufacturer sustains the local economy. A shortage of skilled workers would not only jeopardize the knitwear business but also the maintenance and growth of the local economy. Local and regional officials identify the needed skills as being in short supply because they are not available locally or regionally. Training in these skills may now be carried out with financial assistance from the Skill Shortages program.

The employer approaches the local Canada Employment Centre for training assistance. Under Skill Shortages, the employer can be reimbursed for 25 per cent of the employees' wages while they are training on the job and 60 per cent of their wages during off-the-job

training. Training costs are reimbursed at a rate of $30 a day per trainee plus 50 per cent of the costs exceeding $30.

Through a combination of off- and on-the-job training, the employees acquire the skills necessary to make the transition from the old methods to the new.

An employer needs 20 trained millwrights, also in short supply. He discusses his requirements with a counsellor at the nearest Canada Employment Centre. A training agreement is established.

The employer retrains 10 current employees and hires 10 new workers who have some of the required skills. A local community college provides classroom training and the employer hires an instructor to provide on-the-job training.

Most of the employer's training costs and part of the employees' wages are reimbursed by the federal government through the Skill Shortages program.

For more information:

Further information about the Skill Shortages program, including a list of eligible skills and application forms, will be available from local Canada Employment Centres later this summer.

- $50 million are allocated for 1985-86.
- Employers are reimbursed by the federal government for training their own workers in skills in short supply.
- Employers are partially reimbursed up to $350 a week for employees' wages during training. They are also reimbursed for training costs up to $30 a day for each trainee plus 50 per cent of costs exceeding $30.
- Training under the program can last up to three years and be full- or part-time.
- Skill Shortages will ensure the equitable representation of target groups.
- Eligible skills are identified regionally and locally to meet the needs of the labour market.
- An employer may receive up to $10,000 to cover the costs of new or renovated facilities needed to train disabled persons.
- The program is designed to be flexible and should complement and support existing efforts by provinces, employers and workers. It is intended to evolve and to respond to emerging needs of specific regions. The Local Advisory Councils will play a major role in shaping the future content of the program as will consultations with the provinces.

Innovations is a program that looks to the future. It will act as a catalyst to tap the creative resources of the Canadian people — stimulating new and innovative initiatives for revitalizing Canada's labour market and preventing the new programs from becoming static and rigid.

This program will ensure that the Canadian Jobs Strategy continues to meet the changing problems of the labour market. It recognizes that this is simply the beginning of a new process of change.

A new approach

Innovations is the first program to provide financial assistance for pilot and demonstration projects which test new solutions to labour market problems. The emphasis is on creativity, and a wide range of good ideas will be considered for funding.

How the program works

Participation in the program is open to individuals or groups anywhere in Canada with an innovative proposal for labour market development. There are no rigid eligibility requirements and proposals from all sectors are encouraged.

Proposals may address regional concerns or labour market problems that are national in scope. They can touch, in a new way, existing programs — perhaps sending them off in an unexpected direction — or open new territory.

Proposals should show potential for generating lasting improvements in the labour market. Priority areas related to labour market concerns that proposals might address include

- new training technologies including computer-assisted learning;
- new delivery systems for learning;
- innovative bridging programs to help workers entering or re-entering the work force;
- alternative work arrangements related to labour market adjustment;
- more effective links between training and job creation.

The overriding criteria are creativity and innovation — initiatives must offer something new and different, aimed at generating real change to the labour market.

Innovations is designed to be as flexible as possible to encourage all kinds of new ideas, approaches and activities related directly to labour market concerns. Those that address employment equity concerns will be given particular attention.

Approved initiatives will receive financial support, generally in the form of contributions on a cost-shared basis. Some projects may receive multi-year funding.

Who benefits?

Everybody benefits. The improvements that result in the labour market mean indirect long-term benefits for all.

For more information:

Information on Innovations will be available at local Canada Employment Centres later this summer.

- $100 million are allocated for 1985-86.
- Innovations provides funds to test new solutions to labour market related problems.
- Innovations encourages and supports collaboration by all economic partners.
- The program is flexible to ensure new ideas, approaches and activities.
- Funding is generally cost-shared.
- Proposals can address regional concerns or national labour market problems.
- The program is designed to be flexible and should complement and support existing efforts by provinces, employers and workers. It is intended to evolve and to respond to emerging needs of specific regions. The Local Advisory Councils will play a major role in shaping the future content of the program will consultations with the provinces.

Major lay-offs in single-industry towns can devastate an entire community. Of the more than 200 communities that reported lay-offs to Canada Employment Centres during the past two years, 86 are located in regions with unemployment rates well above the national average.

Most of the 86 communities are resource-based, single-industry towns, isolated from the larger, more resilient economic regions. In these communities, over 30,000 permanent and indefinite layoffs were reported in the last two years alone.

While many of these communities have received assistance from the federal government, too often this help has arrived too late.

This is because past approaches have been largely reactive, responding to disaster after the fact and spreading safety nets to pick up the pieces of shattered communities.

Although the Community Futures program is still being developed, the direction is clear. Community Futures will be geared to anticipate change, and to aid development while the potential for recovery still exists.

The Community Futures program, now being developed, will help communities hit by major mass layoffs and plant closures, but it will do even more. It will also help communities faced with chronic unemployment, communities which are struggling with economic decline but which have some permanent growth and development opportunities.

Community Futures will build on the existing strengths of the communities, providing support to the private sector and local community initiative. It will involve a flexible, cooperative approach, with an emphasis on entrepreneurial development. These ideas are being developed in consultation with Labour Canada and the Department of Regional Industrial Expansion. Details of the program will be announced in the fall.

A new approach

Community Futures will anticipate change rather than just react to it. This could mean the introduction of a number of measures to assist the government in preparing for change.

Community Futures will address real needs by responding to initiatives proposed by the communities themselves, and by providing programs closely tailored to individual community needs.

It is expected that community adjustment committees will be available in many more communities. As it now stands, such committees are only set up in communities which are already experiencing major economic disaster. The job of these new committees will be to evaluate community potential, so that measures can be taken to diversify the local economy and thus create new opportunities, new jobs.

Individual communities have shown the resilience and entrepreneurial spirit necessary to find these new jobs. Community Futures will be structured to build on these strengths by providing timely support and resources. The aim is to broaden the range of adjustment measures without duplicating efforts, ideally under a "single-window" approach.

- $150 million are allocated for 1985-86.
- This program will include measures to assist the government in monitoring and anticipating change, rather than just reacting to it.
- It will assist communities hit by mass layoffs and plant closures, communities faced with chronic unemployment, and communities that are struggling with economic decline.
- Community Futures will combine a number of adjustment measures under a "single-window" approach, including community-based self-help, job development and entrepreneurial support.
- It will create additional community adjustment committees.
- It will combine labour adjustment support, industrial development and private sector initiatives.
- The program is designed to be flexible and should complement and support existing efforts by provinces, employers and workers. It is intended to evolve and to respond to emerging needs of specific regions. The Local Advisory Councils will play a major role in shaping the future content of the program as will consultations with the provinces.

At the First Ministers' Conference in February, the Prime Minister made a clear commitment that the new Canadian Jobs Strategy would reflect the principle of employment equity.

That commitment, based on the recognition that employment barriers against certain groups of people must be removed, is being honoured. The concept of equity is integral to the Canadian Jobs Strategy and is included in all its programs.

Four groups have been designated as requiring special measures to correct traditional imbalances in the work force: women, Native people, persons with disabilities and visible minority groups. All these groups experience generally higher rates of unemployment and lower rates of pay than do other workers.

The new programs have been specifically designed to ensure that target group members will benefit from them by providing a greater share of employment opportunities than there has ever been before. Fair access to participation by target group members at the local, regional and national level is a basic requirement of each of the new programs.

A new approach

The new strategy restructures and increases financial support through allowances to permit individuals to take the training they need. In the past, many target group members were deterred by the low level of allowances. Another important feature, which will be of particular interest to many women, is that allowances are now available for part-time as well as full-time training. The needs of people with dependent children or disabled dependents are also taken into account in the new structure.

For the first time, too, employers who require special or structural renovations to the workplace, to hire disabled persons, will receive up to $10,000 to defray costs.

All the new programs include a requirement for equitable participation by target groups, and Job Entry includes the condition that equity plans be written into the contracts with the coordinators who deliver the program.

How equity works in the strategy

Goals will be established for fair participation by each target group in each program, by September 5. Regional variations will reflect the diversity of labour markets across the country.

The various elements of the strategy will then be analyzed to determine whether the fair target levels can be achieved. If it appears that will not happen, special measures will be taken, measures additional to those already included in the new programs.

What those additional special measures will include will be determined in consultation with target groups and other organizations. One possibility is the use of enhanced employer incentives. Another might be a special promotional campaign aimed at informing target groups of the new programs and urging them to participate. Or Employment and Immigration Canada might seek out and contract with target group representatives to develop innovative proposals.

While there will be considerable flexibility in the types of special measures that will be taken to achieve fair target levels, the government is determined that the levels be achieved.

Target group representatives will participate in the new Local Advisory Councils, and with their guidance, the Councils will assist in establishing fair target levels at the local level, as well as helping to ensure that they are achieved.

Whether or not fair target levels are being met will be monitored.

The first step

In March, the government announced measures designed to introduce employment equity into the labour force. As a result of those measures, new employment opportunities will open up for target group members. The Canadian Jobs Strategy builds on that first major step by providing opportunities for target group members to acquire the skills they need to take advantage of employment openings. The measures announced earlier are:

- Crown Corporations must begin implementing employment equity by September and start reporting annually within a year.

- Federally regulated businesses with 100 employees or more must implement employment equity and begin reporting in 1988. Legislation to this effect is being tabled in the House of Commons.
- Companies with 100 employees or more tendering on government contracts for goods and services worth over $200,000 must certify their commitment to implementing employment equity.

Who benefits?

The measures announced in March, along with the Canadian Jobs Strategy, will directly benefit target group members. More women, Native people, persons with disabilities and members of visible minorities will have the opportunity to contribute to our economic growth and renewal. Canada cannot any longer afford the waste of their unutilized skills and talents.

- Equitable access to employment and training opportunities is integral to the Canadian Jobs Strategy.

- A fair-share level of participation for each of the target groups will be established for each program.

- If fair target levels cannot be otherwise achieved, special measures will be taken.

- The target groups who will benefit from the strategy are women, Native people, persons with disabilities and visible minority groups.

- The allowance structure has been designed to ensure target group members can take the training they require.

The Canadian Jobs Strategy recognizes that consultation must be more than an afterthought. In the past, the links between businesses, training organizations, community groups and governments have not been strong enough. They must be strengthened.

The strategy is the product of extensive consultation at the ministerial level, following the release of the federal government's Consultation Paper on Training. The process was so successful in identifying key employment and training concerns that a similar process is being set up at the local level — through the creation of Local Advisory Councils.

Local Advisory Councils will allow the full potential of the Canadian Jobs Strategy to be realized. A forum will now exist to allow local business, labour and community groups to meet with government representatives to discuss local employment issues and to exchange information and views. Local Advisory Councils will also foster cooperation and collaboration with local Canada Employment Centres.

This means that a community-based group will meet regularly to discuss ways to respond to the needs and demands of local labour market conditions. Local Advisory Councils provide the link between an effective national strategy and one which meets the needs of the community.

For the first time, Members of Parliament, other levels of government, business, labour unions and community organizations such as women's groups, will work together to determine local labour force requirements. Labour market information, from all sectors of the community, will be shared and used collectively.

Local Advisory Councils will provide useful advice to the government on programs and services delivered through the Canada Employment Centres. The potential for cooperative action, and for federal and provincial decision-makers, businesses and community groups to advise the Canada Employment Centre on local labour needs has never before been fully exploited.

The membership of Local Advisory Councils will reflect the local labour market itself. Once established, councils will select their own chairperson.

The idea of Local Advisory Councils has been supported by organizations such as the Canadian Chamber of Commerce, the Canadian Labour Congress and the Association of Community Colleges.

- Local Advisory Councils provide for a community-based approach to solving local labour market problems.
- They provide a forum for sharing labour market information.
- They allow Members of Parliament, other levels of government, business, labour unions, and community organizations to consult on a continuing basis and provide advice on local labour market issues.
- They will provide advice and assistance to the federal government in the planning and delivery of training and employment services in each community.

The Canadian Jobs Strategy demonstrates a fundamental change in the way Canada invests in its human resources. One feature is a recognition that the training allowance structure and rates have to change to meet the needs of Canadian workers.

The groups most in need of training were often deterred by the old allowance structure. It did not take into account such needs as dependent care allowances for some parents on training, specialized requirements of disabled persons and part-time training, particularly for women. As training is increasingly targeted to these groups, the new allowance structure must reflect their economic situation.

A new approach

The new strategy restructures and raises allowances to overcome these problems by allowing Canadians to train for today's world.

Weekly allowances will depend on the number of training hours each week. For instance, if a course takes 30 hours per week, the changes in allowance rates will be as follows:

	Old allowance	New allowance
Participant lives at home of parent/spouse whose weekly income is greater than $210.	$25	$52
All others	$70	$105
1 dependent	$100	$126
2 dependents	$115	$137
3 dependents	$130	$147
4 dependents	$145	$158

In this example, a single person who maintains his or her own residence and attends a course of 30 hours per week will receive $105 per week. Formerly, this person received $70 per week. This new allowance structure applies to all programs in the Canadian Jobs Strategy in which an allowance is paid to participants.

Furthermore, persons on part-time courses will now be eligible for training allowances, a feature that should particularly benefit women re-entering the labour force.

More trainees will be entitled to receive dependent care allowances. Those who are obliged to pay for the care of young children or disabled dependents may receive a special allowance to cover their expenses.

Previously, this type of allowance was available only to single parents on full-time training. Now, it will be extended to anyone who demonstrates a need for it, including part-time trainees.

The dependent care allowance is based on the number of hours of care required per day, multiplied by $3.50 up to a maximum as outlined in the following schedule:

Dependents	Normal weekly maximum
1st dependent	$80
2nd dependent	$80
3rd dependent	$50
4th dependent	$25
Additional dependents	$0

For example, a single mother who takes 15 hours of part-time training and has two children who require supervision could receive up to $173 a week. This amount includes a dependent care allowance of $105 as well as a regular training allowance of $68 a week. Previously, this single mother would not have received an allowance and probably would not have been able to undertake training.

The living-away-from-home allowance has also been increased. Workers who have to move to another community for their instruction will benefit from this improvement. The living-away-from-home allowance will be raised to $75 a week from $45 (to $100 from $55 in the Yukon and Northwest Territories).

Who benefits?

- persons not eligible for unemployment insurance benefits who are taking courses purchased by Employment and Immigration Canada in training institutions;

- young persons and women not eligible for unemployment insurance benefits who are participating in the Job Entry program;
- trainees eligible for unemployment insurance will receive dependent care and living-away-from-home allowances;
- youth, women, Native people and disabled persons who were previously deterred from taking training because of inadequate allowance rates.

Other income support

In addition to paying unemployment insurance benefits or training allowances in Job Entry and Institutional Training, the federal government will be providing wage subsidies to employers in the Skill Investment, Skill Shortages and Job Development programs.

For more information:

Canada Employment Centres will provide information on eligibility for the new training allowances later this summer.

- Allowances will be higher for 99.8 per cent of participants.
- Part-time trainees will be eligible for allowances.
- Dependent care allowances will be available to all trainees who have to pay for the care of a child or a disabled dependent.
- Living-away-from-home allowances have been increased from $45 per week to $75 per week (from $55 per week to $100 per week in the Yukon and Northwest Territories).

	$ Million
Skill Investment	100
Job Entry	350
Job Development	700
Skill Shortages	50
Community Futures	150
Innovations	100
Total	**1,450**
Institutional Training	650
Grand total	**2,100**

This is an estimated allocation of how total funds for training and job development will be spent during 1985-86. Funds provided for old programming now being replaced by the Canadian Jobs Strategy have been allocated to the new programs.

Institutional Training, under the National Training Act, continues to be governed by existing federal-provincial agreements until the end of the current fiscal year. The way in which Institutional Training will be subsequently integrated into the Canadian Jobs Strategy will be determined after consultation with the provinces.

La Planification de l'emploi

...pour réaliser notre plein potentiel

JUIN 1985

WH-3-494

Table des matières

	Page
Déclaration du Ministre	1
La Planification de l'emploi	3
Acquisition de compétences	7
Intégration professionnelle	11
Développement de l'emploi	14
Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée	17
Innovation	20
Développement des collectivités	22
Équité en matière d'emploi	24
Conseils consultatifs locaux	27
Nouveau régime d'allocations de formation	29
Tableau provisoire des allocations	32

de madame Flora MacDonald
ministre de l'Emploi et de l'Immigration

Je rends public aujourd'hui le détail de nouvelles modalités visant la préparation des Canadiens au monde de demain : un monde en évolution rapide qui exigera beaucoup des Canadiens sur le plan d 'adaptation et nous mettra au défi de soutenir la concurrence. Il est essentiel de se préparer dès aujourd'hui à vivre ce changement.

La Planification de l'emploi voit la formation des Canadiens dans une nouvelle perspective. Elle constitue une refonte complète des programmes du gouvernement relatifs au marché du travail, ainsi qu'une nouvelle orientation pour ce qui est de mettre en valeur et d'utiliser pleinement notre plus importante ressource : les citoyens canadiens.

C'est une démarche qui tient en peu de mots : travailler avec les Canadiens, partager leurs préoccupations, leurs espoirs, leurs idées, constitue le meilleur moyen de mettre le Canada au travail. Il s'agit d'un engagement à remplacer la rigidité par la souplesse, la négligence par la compréhension et la confrontation par la collaboration. Il s'agit en outre d'une tentative pour remplacer des mesures conçues à l'aveuglette par des programmes à la fois simples, efficaces et réalistes.

Pour maintenir notre compétitivité, nous allons devoir nous mesurer à un certain nombre d'obstacles de taille. En effet des défis considérables nous sont posés par l'évolution rapide des techniques, les changements qui s'opèrent sur les marchés mondiaux, les nouveaux besoins en compétences et la nécessité d'accroître la productivité.

Au cours des derniers mois, j'ai parlé de ces difficultés à des centaines de personnes et de représentants d'organisations d'un océan à l'autre. Et j'ai écouté des Canadiens nous entretenir de leurs préoccupations quotidiennes. Ils m'ont tous communiqué le même message : les méthodes dont nous avons hérité ne conviennent pas.

A Edmonton, on m'a dit qu'il était impossible d'intervenir dans les méthodes et l'orientation de la formation. A Toronto, on m'a dit que les travailleurs actuellement menacés par les nouvelles technologies n'avaient aucune possibilité d'acquérir de nouvelles compétences avant d'être licenciés. A Montréal, on m'a fait savoir que le régime actuel d'allocations n'assure pas aux femmes le soutien financier nécessaire pour leur permettre de recevoir la formation essentielle pour accroître leurs compétences et se préparer au monde du travail. A Antigonish, en Nouvelle-Écosse, on m'a dit que l'on formait des travailleurs pour des emplois qui n'existent pas.

Ce sont là de graves problèmes. Et ils ne disparaîtront d'eux-mêmes ni ne pourront être réglés par des projets de courte durée destinés à procurer des emplois bidon. Nous ne pouvons plus continuer à déplacer les gens d'un projet à l'autre, tels des pions, jusqu'à ce que la situation se redresse. Nous devons nous attaquer directement aux problèmes. Il faut pour cela examiner la structure de notre marché du travail et apporter les changements nécessaires pour établir un lien entre la formation, l'activité économique courante et les emplois réels.

La Planification de l'emploi n'a pas d'autre objectif. Elle tient compte de la nécessité de ne pas se laisser dépasser par l'évolution constante du marché du travail.

Ce n'est pas la fin de tout. Ce n'est pas une panacée. Mais c'est un bon début. Une étape importante dans la réalisation d'un avenir meilleur pour les Canadiens en recourant à l'apport de tous les secteurs de l'économie.

La Planification de l'emploi offre aux travailleurs dont l'emploi est menacé par la nouvelle technologie ou par l'évolution de la situation économique la possibilité, grâce au Programme Acquisition de compétences, d'améliorer leurs compétences ou d'acquérir de nouvelles connaissances avant d'être licenciés. Les nouvelles technologies ont permis la création de centaines de milliers d'emplois en 1984, ce qui n'a pas empêché plus de 100,000 travailleurs de voir leur vie professionnelle bouleversée par l'évolution des techniques.

Elle procure aux travailleurs l'occasion d'acquérir des compétences recherchées et permet aux employeurs d'assurer à leur effectif la qualification professionnelle requise, grâce au Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre.

Elle permet au secteur privé, aux établissements d'enseignement et à d'autres groupes de mettre à l'essai de nouvelles solutions pour régler leurs problèmes. Des solutions qui correspondent à leur situation, non à de quelconques normes nationales. Nous consacrerons $100 millions cette année au financement des innovations.

Elle permet aux milliers de femmes ayant de jeunes enfants d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper les nouveaux emplois en leur fournissant une aide financière pour suivre des cours de formation.

Elle tient compte des besoins des jeunes, particulièrement des 16 % d'entre eux qui n'ont pas d'emploi. Nous avons mis sur pied un nouveau programme de transition, Intégration professionnelle, pour les aider à entrer sur le marché du travail. Ce programme aide également plus de 200,000 femmes qui se joignent chaque année à la population active, à faire la transition entre le milieu familial et le monde du travail.

Et nous nous attaquons au problème du chômage chronique par le truchement du Programme Développement de l'emploi. Il y a aujourd'hui au Canada plus de 700,000 personnes qui sont en chômage depuis au moins six mois. Nous comptons aider ces personnes afin qu'elles puissent jouer un rôle productif dans l'économie en occupant des emplois qui favorisent la croissance du Canada.

Cette année, nous allons pouvoir offrir des possibilités nouvelles à plus de 400,000 personnes. Grâce à la Planification de l'emploi, nous allons orienter nos ressources de façon que l'aide soit fournie là où les besoins sont les plus criants. Et assurer la participation juste et entière des femmes, des personnes handicapées, des autochtones, et des membres des minorités visibles à tous les programmes.

Mais la Planification de l'emploi offre bien plus qu'un ensemble de six programmes distincts. En effet, s'appuyant sur une formule de financement pluriannuel qui permettra de concevoir la planification de façon responsable, les programmes définissent le cadre qui nous permettra de déterminer nos besoins en ressources humaines.

La constitution d'une population active forte et dynamique devra s'appuyer sur l'esprit d'initiative et la collaboration de tous les secteurs de l'économie, c'est-à-dire, sur un partage des responsabilités entre les milieux d'affaires, l'industrie, les associations de travailleurs, les établissements d'enseignement et les organismes bénévoles.

Nous avons également besoin de la participation des provinces afin que tous nous poursuivions les mêmes objectifs sans chevauchements d'effort. Les gouvernements provinciaux ont annoncé leur appui de principe à la nouvelle stratégie à la Conférence des premiers ministres en février dernier. Afin d'articuler la stratégie dans le sens retenu par eux pour redresser l'économie, je consulterai au cours des prochaines semaines mes homologues provinciaux.

Je suis persuadée que cette nouvelle stratégie constitue un grand pas en avant, une nouvelle façon d'organiser l'activité économique. Elle répond aux besoins régionaux. Des conseils consultatifs locaux seront formés dans l'ensemble du pays pour faire en sorte que les programmes tiennent compte des besoins des collectivités. Elle rend la formation et le développement de l'emploi tributaires des besoins d'un marché du travail en mutation ainsi que de l'évolution technologique en vue de former une population active plus concurrentielle et plus productive.

La mise en valeur de nos ressources humaines est indissociable du renouveau économique. La Planification de l'emploi assure la préparation à l'emploi, mais elle vise également à assurer la formation qui mène à la création d'emplois.

Je crois que la Planification constitue pour les Canadiens un nouveau départ. Elle se consacre à la mise en valeur des ressources humaines. A l'acquisition de nouvelles compétences. Ce qui permettra aux Canadiens de se réaliser par de nouvelles expériences et d'explorer de nouvelles avenues vers la croissance.

La Planification de l'emploi est un projet de revitalisation du marché du travail au Canada. Fruit de consultations intensives avec les provinces et le secteur privé, elle annonce une collaboration nouvelle et constante aux fins du redressement du marché du travail.

Son adaptabilité lui permet de répondre à des besoins particuliers. Grâce à elle, le gouvernement fédéral, les provinces, les entreprises, les travailleurs et les groupes communautaires pourront unir leurs efforts pour créer le bassin de travailleurs spécialisés dont le Canada a besoin pour s'assurer une économie stable et productive.

Le défi

A mesure que nous approchons du 21e siècle, de profonds changements façonnent le marché du travail au Canada. Pour demeurer productifs et compétitifs à l'échelle internationale, il nous faudra relever le défi que constitue une économie mondiale en changement. Au fur et à mesure que l'entreprise et l'industrie tentent de s'adapter à de nouveaux marchés, de véritables bouleversements touchent chaque jour la vie des Canadiens.

Au cours des deux dernières années, au moins 86 villes monoindustrielles ont connu un grave ralentissement économique, et plus de 30,000 travailleurs ont été licenciés de façon permanente ou pour une période indéterminée. D'un bout à l'autre du Canada, le chômage chronique pose un grave problème. L'année dernière, près de la moitié des chômeurs canadiens ont été sans travail pendant au moins 6 mois.

Entre temps, les changements technologiques transforment le monde du travail, suscitant de nouveaux besoins en matière de compétences, donnant naissance à de nouveaux emplois et en faisant disparaître d'autres. En 1984 seulement, plus de 100,000 Canadiens ont perdu leur emploi et la vie de centaines de milliers d'autres a été profondément bouleversée par les changements technologiques.

Il importe plus que jamais de s'attaquer directement à ces problèmes. Il nous faut mettre en valeur les ressources humaines et aider les Canadiens à acquérir la formation et les compétences dont ils ont besoin pour décrocher un emploi utile et de longue durée. Il nous faut consacrer temps et argent dans une perspective d'avenir, pour que notre marché du travail assure au Canada une économie stable et compétitive au cours des années qui viendront.

Un besoin de changement

Le défi est de taille. Les problèmes qui touchent le marché du travail sont complexes et tenaces. Il n'existe aucune solution miracle. Ils ne peuvent être résolus à coup d'argent, ni par la seule intervention du gouvernement.

Le défi devra être relevé par tous les Canadiens. Il appelle la mise en commun des ressources du gouvernement fédéral et des provinces, des entreprises et des industries, des travailleurs et des employeurs, des groupes communautaires et des particuliers. Tous, nous devrons travailler ensemble pour relever un défi d'envergure qui touche tous et chacun d'entre nous.

Pour s'assurer de la collaboration dont il a besoin, le gouvernement du Canada a recueilli les opinions et les conseils de Canadiens vivant dans toutes les régions du pays. Une série de consultations intensives auprès de tous les secteurs économiques a été entreprise en décembre dernier et s'est poursuivie pendant tout l'hiver.

Ces consultations ont permis de découvrir que les programmes de formation et de création d'emplois actuels étaient inadéquats. Tous les secteurs de l'économie ont laissé entendre que l'adaptabilité des programmes aux situations en constante évolution constitue un critère d'efficacité. Il nous a été signalé que les programmes en question ne s'attaquaient pas aux véritables problèmes. Ces programmes

- ne permettaient pas de coordonner ou d'appuyer les efforts des provinces et du secteur privé;
- ne pouvaient s'adapter pour répondre aux besoins variés des diverses régions et collectivités;
- étaient complexes, difficiles à comprendre et source de chevauchements;

- prévoyaient l'application de solutions à court terme à des problèmes à long terme, sans tenir compte des besoins réels du marché du travail;
- n'établissaient aucun lien entre la création d'emplois et la formation et mettaient l'accent sur des projets créateurs d'emplois bidon qui ne favorisaient ni l'acquisition de compétences en demande, ni la création d'emplois valables.

Une nouvelle orientation

De toute évidence, il faut donner une nouvelle orientation à la politique fédérale de formation et de développement de l'emploi. Après avoir reconnu l'urgence et l'envergure de la réforme qui s'imposait, les provinces et le gouvernement fédéral se sont entendus sur les cinq principes fondamentaux qui devraient sous-tendre cette nouvelle orientation.

Selon ces principes, la formation et la création d'emplois devraient

- être axées sur les besoins réels et permanents du marché du travail, surtout en ce qui concerne les petites entreprises et les entrepreneurs;
- être adaptables aux divers besoins régionaux et locaux, tout en laissant place à l'innovation;
- découler de programmes plus simples, plus faciles à comprendre et plus accessibles, lesquels comporteraient des objectifs clairement définis;
- reconnaître les responsabilités communes du gouvernement fédéral, des provinces et du secteur privé;
- donner une chance égale à tous les Canadiens, en particulier ceux qui sont défavorisés sur la plan de l'emploi.

Ces principes ont été annoncés à la Conférence des premiers ministres tenue à Regina en février dernier. Les gouvernements provinciaux ont donné leur accord commun à ces principes qui ont par ailleurs reçu un appui enthousiaste des entreprises, des travailleurs et des groupes communautaires.

Une stratégie dynamique

Fondée sur ces principes, la Planification de l'emploi constitue une stratégie dynamique. Elle donnera aux Canadiens l'occasion de concentrer leurs efforts sur les problèmes immédiats du marché du travail et sur les défis qu'ils devront relever dans l'avenir.

Grâce à cette stratégie, les ressources du gouvernement fédéral pourront être utilisées de façon efficace pour aider directement les personnes qui en ont le plus besoin. Nombre de Canadiens sont aux prises avec de graves difficultés sur le plan de l'emploi ou sont encore plus durement touchés que les autres par les techniques nouvelles et l'évolution des conditions économiques. Parmi ceux-ci, mentionnons

- les chômeurs chroniques;
- les jeunes qui ont abandonné leurs études et qui ne peuvent trouver de travail;
- le nombre croissant de femmes qui redeviennent membres de la population active;
- les travailleurs qui doivent se recycler pour ne pas être licenciés ou déplacés;
- les travailleurs des collectivités les plus durement touchées par un ralentissement économique, qui ont besoin de nouvelles possibilités d'emploi à long terme.

Dans de nombreux cas, il n'existait pas par le passé de programmes conçus pour venir en aide à ces personnes.

La stratégie adoptée représente une réorientation majeure visant à assurer que l'aide offerte est efficace. Plutôt que d'être axée sur des problèmes de courte durée ou des problèmes cycliques, elle est conçue pour remédier aux problèmes structurels fondamentaux de développement de l'économie et du marché du travail. La formation professionnelle, la création d'emplois et le développement économique sont liés afin que les Canadiens aient la possibilité d'acqué-

rir des compétences utiles ainsi qu'une expérience de travail pratique et puissent bénéficier de possibilités d'emploi intéressantes.

Au cours des deux prochaines années, $4 milliards seront consacrés à la revitalisation du marché du travail du Canada. Il s'agit de la mise en valeur des ressources humaines dans une perspective d'avenir. La Planification de l'emploi aidera à créer la main-d'oeuvre qualifiée et souple dont l'économie a besoin pour améliorer sa productivité et devenir plus compétitive à l'échelle internationale. Il s'agit là des éléments clés d'une croissance durable et d'une meilleure sécurité d'emploi pour les Canadiens.

Pour que le temps et l'argent consacrés portent fruit, il est essentiel d'obtenir la participation des provinces, du secteur privé et des organismes bénévoles. L'esprit de collaboration qu'a suscité l'adoption de la nouvelle stratégie fait partie intégrante de la Planification de l'emploi. Les initiatives du gouvernement fédéral seront conçues de façon à s'harmoniser avec celles des provinces, et ces dernières seront consultées au sujet de la façon dont les ressources du gouvernement fédéral pourraient être utilisées pour que leurs initiatives donnent les meilleurs résultats possibles.

Grâce à des consultations continues à tous les paliers, on s'assurera que la stratégie continue de tenir compte des besoins locaux et régionaux. Des conseils consultatifs locaux, qui représentent les chefs de file de la collectivité issus du secteur des entreprises, des associations de travailleurs et des organismes bénévoles, seront mis sur pied dans l'ensemble du Canada. Des conseils consultatifs, qui travailleront en collaboration avec des représentants fédéraux et provinciaux, verront à suivre l'évolution des besoins et contribueront à la mise en oeuvre des programmes au palier local.

Enfin, pour s'assurer de pouvoir avoir recours à des solutions innovatrices si des problèmes imprévus surgissent sur le marché du travail, la Planification de l'emploi favorisera la réalisation d'initiatives par des intervenants de l'extérieur du gouvernement. Elle encouragera les organismes et les citoyens canadiens à mettre à profit leurs compétences en cherchant des idées et solutions innovatrices pour les problèmes du marché du travail.

Nouveaux programmes

C'est à sa mise en application qu'on juge de la qualité d'une stratégie. Et il appartient au gouvernement fédéral de jouer un rôle de chef de file dans le développement du marché du travail. Pour amorcer le processus, six programmes ont été créés afin de satisfaire aux besoins immédiats et donner une orientation générale à l'effort national.

La création de ces programmes constitue la première étape de la mise en oeuvre de la Planification de l'emploi. Ils ne constituent pas une solution définitive aux problèmes du marché du travail. Toutefois, ils permettront de régler certains problèmes particuliers et urgents, l'aide s'adressant particulièrement à ceux qui en ont le plus besoin.

Le Programme Acquisition de compétences vise à aider les travailleurs dont l'emploi est menacé en raison de changements technologiques et du fait de la situation économique. Il s'agit d'un programme tout à fait nouveau qui vise à coordonner les efforts des travailleurs et des employeurs. Ainsi, les travailleurs auront la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences avant d'être licenciés ou avant que leurs compétences actuelles ne deviennent désuètes.

Le Programme Intégration professionnelle viendra en aide aux jeunes hommes et jeunes femmes qui ont de la difficulté à s'intégrer au marché du travail. Il s'agit d'un programme qui allie formation et expérience de travail. S'il existait auparavant des programmes efficaces pour ces personnes, ils étaient peu nombreux.

Le Programme Développement de l'emploi permet d'offrir une aide utile aux chômeurs de longue date grâce à une formule personnalisée de perfectionnement et de possibilités d'acquisition d'une expérience de travail pratique dans le secteur privé.

Le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée permettra d'atténuer les problèmes de pénuries de main-d'oeuvre spécia-

lisée en satisfaisant aux demandes des employeurs qui ont besoin de travailleurs ayant reçu une formation spécialisée.

Le Programme Développement des collectivités viendra en aide aux travailleurs de collectivités qui font face à des problèmes de chômage chronique élevé, de fermeture d'usines, de licenciements collectifs ou de ralentissement économique marqué. Le programme visera tout particulièrement à mobiliser les ressources de la collectivité pour créer des possibilités d'emploi de longue durée.

Le Programme national d'aide à l'innovation favorisera la recherche d'initiatives nouvelles et de solutions innovatrices pour les problèmes du marché du travail et ce, sans le recours aux programmes habituels. On s'assurera ainsi que la stratégie dans son ensemble continue de tenir compte des besoins changeants.

Des renseignements plus détaillés sur ces programmes se trouvent dans les pages suivantes. On trouvera également des renseignements sur les Conseils consultatifs locaux, les mesures d'équité en matière d'emploi et le nouveau régime d'allocations de formation.

Une stratégie axée sur l'avenir

L'adoption des six programmes représente un changement important par rapport aux anciens programmes de formation et de création d'emplois. Et ce n'est qu'un commencement, c'est-à-dire une première étape de la mise en oeuvre de la Planification de l'emploi.

La mise en oeuvre des programmes eux-mêmes suppose une contribution importante du gouvernement fédéral au développement du marché du travail du Canada sous la forme d'une aide immédiate aux Canadiens. Toutefois, les programmes en question ne sont pas immuables.

Les programmes pourront être modifiés en fonction de l'évolution des besoins. Des discussions avec les provinces auront lieu régulièrement au cours des quelques mois à venir afin d'arrêter les détails du processus de collaboration fédéral-provincial. De plus, les programmes seront rectifiés au besoin.

Un certain nombre d'autres modifications importantes seront apportées au fur et à mesure de la mise en oeuvre de la Planification de l'emploi.

Les Centres d'Emploi du Canada modifieront leurs rapports avec les employeurs et les travailleurs. Les services de placement exerceront leurs activités en tenant compte de l'orientation de la stratégie.

Au cours des mois à venir, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration discutera avec ses collègues provinciaux des modalités futures relatives à la formation en établissement. Des modifications seront apportées afin que la formation en établissement devienne une partie intégrante de la nouvelle stratégie.

Un élément encore plus important est la place que laisse la nouvelle stratégie au dynamisme et à l'innovation. Grâce aux Conseils consultatifs locaux, le processus de consultation à l'échelle locale est devenu officiel et permet d'adapter régulièrement les programmes aux besoins locaux. De plus, en favorisant la recherche d'idées nouvelles, le Programme national d'aide à l'innovation permettra de prévoir des solutions pour les problèmes de demain.

L'adoption de la Planification de l'emploi constituera la plus importante réforme qui ait jamais été apportée aux programmes du marché du travail au Canada. Elle favorise l'esprit d'initiative et d'entreprise des travailleurs, des entreprises, des collectivités et des individus en vue de mettre sur pied le genre de main-d'oeuvre qui permettra de satisfaire aux besoins du Canada dans les années à venir, c'est-à-dire le genre de main-d'oeuvre dont le Canada a besoin pour que son économie soit vigoureuse et compétitive. Ainsi, les Canadiens acquerront les compétences dont ils auront besoin pour profiter des possibilités qu'apportera le redressement.

Les changements économiques et technologiques rapides ont de graves répercussions sur le marché du travail. En 1984, l'évolution technologique a gravement perturbé la vie professionnelle de plus de 100,000 Canadiens. Pour faire face aux changements, les travailleurs et les employeurs doivent pouvoir acquérir de nouvelles compétences et disposer de moyens rapides d'adaptation.

Une nouvelle approche

Le Programme Acquisition de compétences est le premier du genre à aider les travailleurs salariés à se préparer aux changements, c'est-à-dire, à recevoir une formation orientée vers l'avenir avant que leurs compétences actuelles ne deviennent désuètes.

Pour chaque travailleur, c'est l'occasion de se préparer aux emplois de demain. Pour les employeurs, il s'agit d'une solution pratique permettant d'éviter de licencier, en période de changement, des employés compétents, capables de s'adapter.

Le patronat et les travailleurs pourront désormais choisir le genre de formation qui leur convient. Ils peuvent satisfaire à leurs besoins futurs en compétences sans perte importante de revenus. Ainsi, une possibilité nouvelle s'offre aux propriétaires de petites entreprises, aux travailleurs indépendants, aux administrateurs et aux employés de collaborer dans l'intérêt de tous.

La formation sur place et hors travail peut être combinée à l'expérience de travail. Pour sa part, le gouvernement fédéral offre une aide financière aux travailleurs et aux employeurs pendant une période d'au plus trois ans.

Les Conseils consultatifs locaux représentent un réseau vital pour les collectivités. Ils aident à déterminer la forme que prendra la formation et veillent à ce qu'elle réponde aux besoins locaux.

Fonctionnement

Les programmes de formation sont établis conjointement par les employeurs. Par exemple, le travailleur et son employeur peuvent convenir d'un congé de formation à plein temps ou à temps partiel (absence du poste de travail habituel en vue d'acquérir les compétences essentielles). Le gouvernement fédéral verse des subventions au titre des frais de formation et des salaires payés aux employés pendant la période de congé.

L'aide offerte englobe une vaste gamme de possibilités de formation, ce qui permet de concevoir les plans de formation en fonction des besoins particuliers et de la situation économique locale. Par exemple, la formation peut être donnée dans l'entreprise où le travailleur est employé, et prendre la forme d'un stage dans une autre entreprise ou encore dans un collège communautaire ou cégep. En règle générale, l'employeur et chaque participant déterminent le genre de formation qui convient le mieux à leurs besoins. Les participants peuvent décider de suivre une formation dans n'importe quelle profession à plein temps ou à temps partiel où existe une demande.

La période de formation subventionnée par le gouvernement fédéral peut être de trois ans au maximum.

Les entreprises comptant moins de 100 employés ont des besoins particuliers en matière de formation. Du fait de sa petite taille, l'entreprise est souvent dans l'impossibilité de faire profiter ses employés d'un congé de formation reconnu, même s'il s'agit d'une formation à temps partiel. Grâce au Programme Acquisition de compétences, le gouvernement fédéral aide les petites entreprises à offrir une formation sur place et hors travail. Les propriétaires et les administrateurs indépendants peuvent prendre part à la formation en gestion.

Le programme prévoit trois options.

Une modalité, qui vise à encourager les efforts particuliers déployés en vue de s'adapter au changement, consiste à accorder un congé à plein temps. Dans ce cas, les employés toucheront les deux tiers de leur rémunération ordinaire. L'employeur versera un tiers et le gouvernement fera de même pour apporter son appui. En outre, le gouvernement acquittera de 50 à 100 % des frais de cours admissibles dispensés dans des établissements d'enseignement.

Une autre modalité s'adresse de façon particulière aux femmes, aux administrateurs et aux propriétaires de petites entreprises ainsi qu'aux travailleurs autonomes. Elle alliera formation sur place et formation hors travail. Les remboursements au titre des salaires versés aux travailleurs au cours de la formation s'élèveront à 60 % en ce qui concerne la formation hors travail et à 25 % en ce qui a trait à la formation sur place, jusqu'à concurrence de $350 par semaine. Les employeurs autonomes auront également droit à des remboursements.

La troisième option du Programme Acquisition de compétences offre aux associations d'employés, aux syndicats et aux employeurs la possibilité d'établir des fonds de fiducie pour la formation en vue de permettre la formation et le perfectionnement professionnels de leurs membres. Au cours des consultations, plusieurs groupes se sont prononcés en faveur des fonds de fiducie pour la formation; ils les jugeaient fort valables. Devant cette position le gouvernement a décidé de favoriser la création d'autres fonds et assurera la continuité de ceux qui existent déjà.

En vertu du Programme Acquisition de compétences, le gouvernement fédéral versera dans les fonds de ce genre 50 % du montant investi par les participants jusqu'à concurrence de $200,000 la première année; et 33 % du montant jusqu'à concurrence de $100,000 pour les deuxième et troisième années respectivement. Chaque fonds de fiducie pour la formation peut donc recevoir jusqu'à $400,000 du gouvernement fédéral sur une période de trois ans.

Bénéficiaires

Les travailleurs qui occupent un emploi visé par les changements technologiques ou les fluctuations du marché peuvent bénéficier du programme. Leur recyclage doit être orienté vers les emplois en demande.

Exemples

Une travailleuse qui a exercé le métier de tourneur pendant 20 ans apprend tout à coup que des machines à commandes numériques seront installées.

Elle s'entend avec son employeur pour prendre un congé en vue de s'initier aux nouvelles techniques dans une entreprise voisine en mesure de lui donner la formation voulue.

Durant le congé, le gouvernement fédéral verse une aide financière au titre des salaires et des frais de formation en vertu d'un contrat conclu entre l'employeur et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

La travailleuse reçoit les deux tiers de son salaire régulier, l'employeur et le gouvernement fédéral en versent chacun un tiers.

Après avoir appris à faire fonctionner un tour à commandes numériques, la travailleuse retourne à son emploi habituel.

La propriétaire d'un petit centre de villégiature voit ses profits diminuer. Elle a recours aux services d'un expert-conseil pour déterminer les causes du problème.

Celui-ci propose d'informatiser la comptabilité analytique et d'employer de nouvelles techniques de gestion pour rendre l'entreprise concurrentielle.

La propriétaire se rend au Centre d'Emploi du Canada local afin d'étudier son plan de formation.

Grâce au Programme Acquisition de compétences, elle obtient une aide financière pour suivre un cours de gestion financière et pour former son personnel en comptabilité analytique informatisée. Le gouvernement fédéral verse une aide financière au titre des frais de formation, de son salaire et des salaires de ses employés.

Les membres d'un syndicat de l'industrie pétrochimique constatent que leurs besoins de compétences vont se transformer. Ils entreprennent des négociations avec trois employeurs importants et toutes les parties conviennent d'établir un fonds de fiducie pour la formation. Tous les employés acceptent une retenue sur les salaires de 12 cents par heure et les employeurs versent une somme identique. Ils présentent une demande à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) qui convient de verser une contribution au fonds de fiducie pour la formation de 10 cents par heure pour

chaque employé. Au cours de l'année, la CEIC organise des cours pour que les membres du syndicat puissent perfectionner leurs compétences. A la fin de l'année, la contribution du syndicat s'élève à $24,960, celle des employeurs également, et celle du gouvernement fédéral à $12,500, pour un montant total de $62,420 qui sert à payer la formation des membres du syndicat.

Pour plus de renseignements . . .

D'ici la fin du mois d'août, les Centres d'Emploi du Canada offriront les renseignements sur le programme et pourront fournir des formulaires de demandes plus tard cet été.

Points saillants

- 100 millions de dollars sont affectés au programme pour 1985-1986.
- Les travailleurs occupant un emploi touché par les changements technologiques et économiques peuvent bénéficier du programme.
- Le gouvernement fédéral verse une aide financière au titre des frais de formation et des salaires des travailleurs pendant le congé de formation à plein temps ou à temps partiel.
- Le gouvernement fédéral verse une aide financière au titre de la formation sur place et hors travail aux travailleurs indépendants, aux propriétaires, aux administrateurs et aux employés de petites entreprises.
- Le gouvernement fédéral offre des contributions pouvant aller jusqu'à $400,000 pendant une période de trois ans en vue de l'établissement, par les travailleurs et les employeurs de fonds de fiducie pour la formation.
- Les employeurs reçoivent un remboursement de 50 à 100 % des frais de formation admissibles.
- Le Programme Acquisition de compétences veillera à assurer une représentation équitable des membres des groupes cibles.
- Les employeurs peuvent recevoir un remboursement pouvant atteindre $10,000 par projet pour adapter le lieu de travail ou de formation aux besoins des personnes handicapées.
- La formation peut durer trois ans au plus et être à plein temps ou à temps partiel.
- La formation répond à la demande locale et régionale en compétences.
- Le programme est ainsi conçu qu'il peut s'adapter aux initiatives actuelles des provinces, des employeurs et des travailleurs en vue de les compléter et de les appuyer. Sa souplesse de conception lui permet de prendre en compte les nouveaux besoins de chaque région. Les Conseils consultatifs locaux seront d'une grande importance dans l'élaboration de la teneur du programme qui se dessinera à mesure que se tiendront les consultations avec les provinces.

Trouver un emploi après avoir quitté l'école est un défi de taille pour les jeunes, en particulier pour ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. Plus de 400,000 jeunes chômeurs au Canada n'ont pas terminé leurs études secondaires ou postsecondaires et près de 90,000 n'ont même pas de diplôme d'études secondaires. Le taux de chômage chez les jeunes de 16 ans qui ne fréquentent plus l'école s'élève à 41 %.

La situation n'est guère meilleure pour bon nombre des 200,000 femmes qui reviennent tous les ans à la vie active après être restées au foyer pendant plusieurs années pour se consacrer à leur famille. Certaines de ces femmes se sentent mal préparées, manquent de confiance en elles et sous-estiment leurs compétences. Elles sont intimidées par les employeurs qui exigent une expérience en milieu de travail.

Pour obtenir les compétences et l'expérience nécessaires à leur intégration au marché du travail, les femmes et les jeunes ont besoin à la fois d'une formation et d'une expérience pratique.

Une nouvelle approche

Un élément clé de la Planification de l'emploi est un nouveau programme qui vise à aider les jeunes et les femmes à s'intégrer à la population active. L'Intégration professionnelle donne aux femmes et aux jeunes l'occasion d'acquérir une formation professionnelle et une expérience pratique pendant une période d'au plus 52 semaines. A ce titre, il répond aux besoins de chacun tout en tenant compte des besoins du marché du travail local. Par ailleurs, il offre aux entreprises et au secteur du bénévolat la possibilité exceptionnelle de réaliser des projets de formation particuliers qui sont adaptés aux besoins réels du marché du travail et qui offrent un intérêt pour les femmes et les jeunes. Les services d'établissements d'enseignement pourront être retenus pour assurer la formation théorique devant compléter l'expérience sur les lieux de travail.

Le programme sert de lien entre les parties intéressées et le coordonnateur tient lieu d'intermédiaire. Il touche des honoraires en vertu d'un marché de services et s'occupe d'établir les plans de formation, de recruter et d'évaluer les participants, de leur trouver des places de formation, d'organiser la formation hors des lieux de travail, de suivre les progrès des stagiaires et d'en rendre compte régulièrement.

Fonctionnement

Le programme s'inspire du Programme Option Formation Jeunesse (OFJ) qui l'a précédé et qui a été une réussite. Comme pour ce dernier, des projets sont établis et gérés par des coordonnateurs. Les entreprises, les travailleurs et les groupes communautaires, le secteur public ainsi que les particuliers peuvent faire fonction de coordonnateurs.

Les jeunes et les femmes ont l'occasion d'acquérir une expérience pratique et une formation sur les lieux de travail. En collaborant à cette initiative, le secteur privé a l'occasion de former et d'évaluer des employés éventuels sans devoir acquitter directement les frais de ces activités.

Les participants profiteront d'une nouvelle structure d'allocations, y compris des allocations supplémentaires pour personnes à charge et des allocations de déplacement, de trajets quotidiens ou de séjour hors du foyer.

La Planification de l'emploi reconnaît également la nécessité de donner aux jeunes élèves et étudiants l'occasion d'acquérir une expérience pratique sur le marché du travail. Ainsi, le Programme Intégration professionnelle financera les programmes d'alternance travail-études dans les établissements d'enseignement pour faciliter l'intégation professionnelle des finissants. Parallèlement, les étudiants qui participeront aux programmes d'emploi d'été du gouvernement pourront profiter d'une expérience pratique liée à la carrière et ce, par leur participation à des projets créateurs d'emplois à court terme établis en collaboration avec le secteur privé, les municipalités et les organismes sans but lucratif.

Bénéficiaires

- Les jeunes qui n'ont pas de diplôme d'études postsecondaires et surtout les plus démunis, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires.

- Les femmes qui ne font plus partie de la population active depuis au moins trois ans et qui ont le plus besoin d'aide pour revenir à la vie active.
- Les étudiants inscrits à des programmes d'alternance travail-études dans des établissements d'enseignement.
- Les étudiants qui ont besoin d'un emploi d'été.

Exemples

Une entreprise du secteur de l'hébergement et de la restauration, faisant fonction de coordonnateur, choisit une jeune femme possédant une scolarité de dixième année en vue de sa participation à un projet visant à la préparer à occuper un emploi dans le secteur de l'hébergement et de la restauration. Le coordonnateur l'inscrit à un collège communautaire en vue de lui assurer une formation théorique qu'il verra à faire suivre d'expériences pratiques dans différents hôtels et restaurants de la localité. Les gestionnaires de ces entreprises peuvent évaluer par eux-mêmes les chances de réussite professionnelle de la jeune femme, cependant que celle-ci acquiert la formation et l'expérience de travail permettant de briser le cercle vicieux : pas d'emploi, pas d'expérience; pas d'expérience, pas d'emploi.

Les femmes qui réintègrent la population active après une absence d'au moins trois ans peuvent compter sur les mêmes avantages. Bon nombre d'entre elles ont acquis une expérience valable dans un emploi rémunérateur ou autrement et n'ont besoin que de counselling et de conseils sur la façon de chercher un emploi gratifiant. Il y en a, toutefois, qui ont besoin d'une formation plus poussée et d'un stage plus long en raison de l'évolution technologique du marché du travail. Les coordonnateurs, dont beaucoup seront recrutés parmi les organisations féminines, leur donneront l'occasion d'obtenir la formation et d'acquérir l'expérience nécessaires.

En outre, le programme peut tenir compte de la situation particulière de chaque province et peut être modifié pour tenir compte des résultats des consultations fédérales-provinciales.

Pour plus de renseignements . . . .

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme Intégration professionnelle, on pourra s'adresser au Centre d'Emploi du Canada de sa localité plus tard au cours de l'été.

Points saillants

Le programme

- Dispose de $350 millions en 1985-1986;
- Vise à faciliter l'intégration professionnelle des jeunes ou la réintégration des femmes au marché du travail;
- Assurera la représentation équitable des groupes cibles;
- Donne aux stagiaires l'occasion d'acquérir une expérience pratique et d'obtenir une formation hors des lieux de travail;
- Répond aux besoins des particuliers;
- Tient compte des besoins locaux du marché du travail;
- Profite aux organismes du secteur privé et du secteur bénévole, surtout aux petites entreprises qui y collaborent;
- Favorise la mise en oeuvre et l'élargissement de programmes d'alternance travail-études;
- Fournit aux étudiants des emplois d'été dans leur domaine de spécialisation;
- Est ainsi conçu qu'il peut s'adapter aux initiatives actuelles des provinces, des employeurs et des travailleurs en vue de les compléter et de les appuyer. Sa souplesse de conception lui permet de prendre en compte les nouveaux besoins de chaque région. Les Conseils consultatifs locaux seront d'une grande importance dans l'élaboration de la teneur du programme qui se dessinera à mesure que se tiendront les consultations avec les provinces.

Le chômage de longue durée suscite de plus en plus d'inquiétude, tant chez ceux qui sont à la recherche d'un emploi que dans l'économie canadienne. En trois ans, le nombre de personnes en chômage depuis au moins six mois est passé de 10 % environ à près de la moitié de l'ensemble des chômeurs. En 1981, 34.3 % des chômeurs entraient dans cette catégorie; en 1984, ils étaient 43.9 %.

L'objectif du Programme Développement de l'emploi consiste à exploiter les possibilités à long terme des chômeurs canadiens sur le marché du travail. Les mesures provisoires et à court terme de création d'emplois adoptées précédemment n'ont pas donné de résultats. Le Programme Développement de l'emploi vise à accroître l'employabilité des Canadiens en chômage depuis longtemps grâce à une formation alliant expérience de travail et acquisition de compétences.

Nouvelle approche

Le Programme Développement de l'emploi s'intéresse essentiellement aux besoins de chaque travailleur et à l'amélioration des perspectives d'emploi à long terme compte tenu de la croissance économique et des possibilités des collectivités. L'objectif du programme est donc de constituer une main-d'oeuvre qualifiée, et non de réaliser des projets qui créent des emplois bidon.

Il permettra d'aider les Canadiens les plus défavorisés, c'est-à-dire ceux qui auront été sans emploi pendant 24 des 30 dernières semaines. Dans les collectivités où le taux de chômage est supérieur à 20 %, la définition de chômeur de longue date pourra être adaptée en fonction des besoins locaux.

Le Programme Développement de l'emploi offre aux employeurs une subvention pour embaucher et former les travailleurs dont ils ont besoin afin de satisfaire aux nouvelles exigences du marché du travail. Les entreprises, les groupes communautaires, les municipalités, les particuliers et les organisations bénévoles pourront agir en qualité d'employeur.

Le Programme Développement de l'emploi favorise l'adoption de mesures conjointes par le fédéral, les provinces et les territoires. Grâce à un système d'administration décentralisé, et avec la collaboration d'organismes consultatifs locaux, les projets Développement de l'emploi mettront l'accent sur les besoins, les possibilités et les priorités aux niveaux local et régional.

Fonctionnement

Les projets Développement de l'emploi, d'une durée maximale de 52 semaines, combineront la formation sur place chez un employeur et, au besoin, la formation hors travail. Il sera possible de tenir compte des particularités provinciales. De plus, le programme pourra intégrer les mesures additionnelles pouvant découler des consultations en cours entre le gouvernement fédéral et les provinces.

Les conseillers des Centres d'Emploi du Canada évalueront les besoins des participants en matière de formation et d'expérience de travail, et les orienteront vers les projets qui correspondent le mieux à leurs besoins. Des dispositions seront prises pour que ceux qui ont bénéficié avec succès du Programme Développement de l'emploi puissent parfaire leur formation en participant à d'autres programmes de Planification de l'emploi.

Le Programme Développement de l'emploi favorise la réalisation de projets adaptables et innovateurs. Les promoteurs de projets seront notamment les municipalités, les organismes sans but lucratif, les groupes communautaires et les entreprises locales. Les projets peuvent être adaptés aux besoins particuliers des clients, compte tenu des programmes provinciaux et des besoins du secteur privé.

Le Programme Développement de l'emploi constitue le premier programme complet visant à répondre aux besoins des chômeurs de longue date en matière de formation et de préparation à l'emploi, qu'il s'agisse des travailleurs les plus défavorisés ou des travailleurs aptes à exercer un emploi, mais qui manquent de débouchés.

Les promoteurs admissibles du secteur privé pourront recevoir des subventions salariales et une aide financière directe au titre des immobilisations et de la formation. Ceux d'entre eux

qui auront besoin d'un équipement spécial ou qui devront réaménager les lieux de travail afin d'embaucher des personnes handicapées, pourront recevoir jusqu'à $10,000 au titre des frais engagés.

Pour couvrir les frais directs de formation, les promoteurs pourront recevoir $40 par jour par client. Le Programme Développement de l'emploi pourra également acquitter les frais liés à l'embauchage d'un gestionnaire de projet.

Dans le cas des organismes sans but lucratif, jusqu'à 100 % des frais du projet pourront être remboursés en vertu du programme.

Bénéficiaires

Le programme s'adresse aux personnes qui ont été en chômage au cours de 24 des dernières semaines, y compris les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles.

Exemple

La meilleure façon de comprendre le fonctionnement du Programme Développement de l'emploi est de prendre un exemple hypothétique :

En Colombie-Britannique, les gouvernements fédéral et provincial ont désigné les forêts comme étant un secteur déterminant de croissance au cours des cinq prochaines années. Ils ont également constaté la nécessité pour cette industrie de disposer d'un nombre suffisant de travailleurs pour répondre à ses besoins.

Les gouvernements fédéral et provincial consacreront près de $300 millions au réaménagement des forêts en Colombie-Britannique au cours des cinq prochaines années, en particulier pour le reboisement, la culture forestière intensive et la recherche. En prévision de cet accroissement des activités dans le secteur forestier, des centaines de Canadiens pourraient recevoir une formation dans le domaine de l'aménagement des forêts, grâce au Programme Développement de l'emploi.

Ces mesures permettraient à des travailleurs de bénéficier des possibilités d'emploi résultant de l'intensification de l'exploitation forestière et, aux employeurs, de disposer des travailleurs qualifiés dont ils ont besoin pour rester concurrentiels.

Une formation générique en techniques d'aménagement des forêts pourrait être offerte dans les collèges communautaires et les cégeps, tandis que divers employeurs pourraient se charger d'offrir une formation et une expérience de travail sur place. Les stagiaires participant aux projets Développement de l'emploi pourraient également recevoir une formation de base en gestion afin de les préparer à assumer les responsabilités d'entrepreneur.

Il s'agit du genre de collaboration que Développement de l'emploi pourrait favoriser au profit des particuliers et de l'industrie, grâce à l'aide du gouvernement et du secteur privé.

Pour plus de renseignements . . .

Les détails du Programme Développement de l'emploi seront disponibles plus tard cet été aux Centres d'Emploi du Canada.

Points saillants

Le programme

- Dispose d'un budget de $700 millions pour 1985-1986;
- Regroupe formation et expérience de travail dans un seul programme à l'intention des personnes qui ont été en chômage pendant 24 des 30 semaines précédentes, y compris les travailleurs défavorisés, les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles;
- Est conçu pour accroître les possibilités à long terme des particuliers sur le marché du travail;
- Sollicite la participation du secteur privé par ses projets qui serviront de cadre à l'adoption de mesures conjointes par le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires;
- Prévoit un financement pluriannuel;
- Peut accorder aux employeurs une aide financière sous la forme de subventions salariales et de constributions au titre des immobilisations et des frais de formation;
- Permet aux particuliers, aux groupes communautaires, aux entreprises, aux organisations bénévoles et aux municipalités de soumettre des propositions en qualité d'employeur;
- Va respecter une représentation équitable des membres des groupes cibles.
- Est ainsi conçu qu'il peut s'adapter aux initiatives actuelles des provinces, des employeurs et des travailleurs en vue de les compléter et de les appuyer. Sa souplesse de conception lui permet de prendre en compte les nouveaux besoins de chaque région. Les Conseils consultatifs locaux seront d'une grande importance dans l'élaboration de la teneur du programme qui se dessinera à mesure que se tiendront les consultations avec les provinces.

Dans certaines professions, il existe une pénurie de travailleurs dûment qualifiés alors que la demande est élevée. Pour l'employeur, le manque de travailleurs constitue un obstacle fondamental au lancement de nouvelles activités et peut même entraîner la disparition d'entreprises existantes.

Le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée offre une aide financière dont ont fortement besoin les employeurs qui doivent former leurs propres travailleurs dans les domaines où il y a pénurie de main-d'oeuvre spécialisée.

Une nouvelle approche

Dans le cadre de ce programme, la formation prévue peut durer jusqu'à trois années, permettant ainsi aux employeurs de former des travailleurs dans des professions techniques ou exigeant une haute spécialisation.

Pour la première fois, les professions en pénurie de main-d'oeuvre seront désignées à l'échelle régionale et à l'échelon local afin de tenir compte des besoins du marché du travail.

Un employeur peut former ses employés actuels ou demander au Centre d'Emploi du Canada de lui présenter des candidats répondant aux conditions nécessaires aux fins d'embauchage et de formation.

Fonctionnement

Le programme peut être adapté pour répondre à un large éventail de besoins. De l'aide peut être offerte pour la formation sur place et la formation hors travail ainsi que pour la réalisation de plans de formation à temps plein ou à temps partiel.

L'aide offerte pour la formation peut s'échelonner sur au plus trois ans.

Les employeurs sont encouragés à établir leurs propres plans de formation. Ce sont eux qui savent de quelles compétences ils ont besoin, et ils ont un intérêt personnel à ce que le programme soit un succès.

Dans le cadre du programme, les employeurs reçoivent un remboursement partiel des salaires qu'ils versent aux travailleurs en cours de formation. Les remboursements s'élèvent à 60 % des salaires payés pendant la formation hors travail et à 25 % des salaires pendant la formation sur place, jusqu'à concurrence de $350 par semaine.

Cette politique de financement tient compte des variations de la productivité de l'employé : réduite durant la formation hors travail, plus élevée durant la formation sur place.

En outre, le programme prévoit un remboursement de tous les frais de formation admissibles jusqu'à concurrence de $30 par jour pour chaque stagiaire, plus 50 % des frais dépassant $30.

Les employeurs qui doivent faire subir des modifications à leurs installations en vue d'embaucher des personnes handicapées pourront toucher jusqu'à $10,000 à cette fin.

Toutefois, si les employeurs ne peuvent former, dans certaines professions, un nombre de travailleurs suffisant pour répondre aux besoins de l'économie, le gouvernement fédéral prendra des dispositions pour assurer la formation de travailleurs en chômage par l'intermédiaire des collèges communautaires, des cégeps et d'autres établissements.

Bénéficiaires

L'employeur qui souhaite former un travailleur dans une profession désignée peut bénéficier du programme. Le travailleur, pour sa part, acquiert des compétences recherchées. L'employeur peut recevoir de l'aide pour améliorer les compétences de ses employés actuels ou former de nouveaux travailleurs. Les travailleurs autonomes qui ont besoin de formation peuvent également participer à ce programme.

Exemples

Pour demeurer concurrentielle, une grande entreprise de bonneterie abandonne ses méthodes traditionnelles de conception et de tissage

et se dote d'un système de conception assistée par ordinateur et de métiers à tisser commandés par microprocesseur.

Il s'ensuit que cinquante travailleurs doivent apprendre à concevoir et à tisser des vêtements à l'aide d'ordinateurs.

L'entreprise est d'importance vitale pour l'économie locale. Une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée mettrait en danger non seulement cette entreprise de bonneterie, mais aussi l'équilibre et la croissance de l'économie locale. Les fonctionnaires locaux et régionaux en viennent à l'évidence qu'il n'existe pas, localement ou dans la région, de main-d'oeuvre possédant les compétences requises. Un programme de formation répondant à ces besoins peut maintenant être élaboré et bénéficier d'une aide financière au titre du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

L'employeur fait une démarche auprès du Centre d'Emploi du Canada (CEC) local afin d'obtenir une aide à la formation. Dans le cadre du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, il peut se faire rembourser 25 % des salaires versés aux employés durant la formation sur place et 60 % de ceux payés durant la formation hors travail. La formule de remboursement des frais de formation jusqu'à concurrence de $30 par jour par stagiaire est la suivante : 50 % des frais excédant $30.

Grâce à un agencement de stages de formation hors travail et sur place les travailleurs acquièrent les compétences nécessaires pour passer des anciennes méthodes aux nouvelles.

Un autre employeur a besoin de vingt mécaniciens-monteurs; or, une pénurie existe également dans ce domaine. Il expose ses besoins à un conseiller du CEC le plus proche. Un accord de formation est rédigé.

Cet employeur recycle dix de ses employés actuels et embauche dix nouveaux travailleurs qui possèdent certaines des compétences requises. Un collège communautaire local offre la formation théorique et l'employeur embauche un instructeur pour donner une formation pratique.

La plupart des frais de l'employeur au chapitre de la formation et une partie du salaire de ses employés sont remboursés par le gouvernement fédéral dans le cadre du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

Pour plus de renseignements . . . .

D'autres renseignements concernant le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, y compris les listes des professions désignées et les formulaires de demande, pourront être obtenus des Centres d'Emploi du Canada plus tard cet été.

Points saillants

- Le programme dispose d'un budget de $50 millions en 1985-1986.
- Les employeurs reçoivent un remboursement du gouvernement fédéral pour former leurs propres travailleurs dans des professions où existe une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée.
- Les salaires versés aux employés durant leur formation sont partiellement remboursés à l'employeur, jusqu'à concurrence de $350 par semaine. En outre, les frais de formation sont remboursés jusqu'à concurrence de $30 par jour, à quoi s'ajoute un remboursement de 50 % des frais excédant $30.
- La formation donnée dans le cadre du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée peut durer jusqu'à trois ans et être à plein temps ou à temps partiel.
- Le programme va assurer une juste représentation des membres des groupes cibles.
- Les professions où existe une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée sont désignées à l'échelle régionale et à l'échelon local afin de tenir compte des besoins du marché du travail.
- Un employeur peut recevoir jusqu'à $10,000 en remboursement des frais de construction ou de rénovation des installations nécessaires pour la formation de personnes handicapées.
- Le programme est ainsi conçu qu'il peut s'adapter aux initiatives actuelles des provinces, des employeurs et des travailleurs en vue de les compléter et de les appuyer. Sa souplesse de conception lui permet de prendre en compte les nouveaux besoins de chaque région. Les Conseils consultatifs locaux seront d'une grande importance dans l'élaboration de la teneur du programme qui se dessinera à mesure que se tiendront les consultations avec les provinces.

Le Programme national d'aide à l'innovation est sans conteste orienté vers l'avenir. En prise directe sur les ressources créatrices des Canadiens, il favorisera l'éclosion d'initiatives nouvelles et innovatrices qui visent à revitaliser le marché du travail canadien et gardera aux nouveaux programmes leur dynamisme et leur souplesse.

Grâce à ce programme, la Planification de l'emploi va poursuivre sa lutte aux problèmes de nature diverse qui affligent le marché du travail. Et il est tenu pour acquis qu'il ne s'agit là que de l'amorce d'une démarche évolutive.

Nouvelle approche

Il s'agit du premier programme permettant d'accorder une aide financière à des projets pilotes visant à trouver de nouvelles solutions aux problèmes qui se posent sur le marché du travail. L'accent étant mis sur la créativité, une large gamme d'idées seront étudiées aux fins du financement.

Fonctionnement

Pourra participer au programme tout particulier ou groupe, d'où qu'il soit au Canada, qui désire présenter une proposition innovatrice aux fins de développement du marché du travail. Aucune norme d'admissibilité rigide n'a été fixée, et tous les secteurs sont invités à présenter des propositions.

Ces propositions pourront être axées sur des problèmes relatifs au marché du travail relevés à l'échelle régionale, mais dont la portée peut être nationale. Elles peuvent viser, sous un éclairage nouveau, les programmes existants (par exemple, leur faire prendre une orientation toute nouvelle) ou sortir complètement des sentiers battus.

Les propositions devraient pouvoir améliorer de façon durable les conditions du marché du travail. Parmi les problèmes prioritaires relatifs au marché du travail qu'elles pourraient tenter de régler figurent

- de nouvelles technologies, y compris l'apprentissage assisté par ordinateur;
- de nouvelles méthodes d'apprentissage;
- des moyens innovateurs pour aider les travailleurs qui deviennent ou qui redeviennent membres de la population active;
- le réaménagement des horaires de travail en vue de l'adaptation du marché du travail;
- l'établissement de liens plus étroits entre la formation et la création d'emplois.

Les critères déterminants seront la créativité et l'innovation : les initiatives devront avoir quelque chose de nouveau et de différent et viser à créer de véritables débouchés sur le marché du travail.

On a donné au Programme national d'aide à l'innovation toute l'ouverture possible pour favoriser l'émergence d'idées, d'approches et d'activités nouvelles de tout genre directement liées aux problèmes du marché du travail. On accordera une attention toute particulière aux propositions tenant aussi compte de l'équité en matière d'emploi.

Des crédits seront versés au titre des initiatives approuvées. Cette aide prendra habituellement la forme d'une participation financière accordée selon le principe du partage des coûts. Certains projets pourraient être financés sur plusieurs années.

Bénéficiaires

Tous y trouveront leur compte. Les améliorations qu'entraînera pour le marché du travail la mise en oeuvre des nouvelles initiatives profiteront à long terme et de façon indirecte à tous les Canadiens.

Pour plus de renseignements...

On pourra obtenir de plus amples renseignements sur le Programmme national d'aide à l'innovation liée au marché du travail plus tard au cours de l'été.

Points saillants

Le programme

- Dispose de $100 millions en 1985-1986;
- Fournit des crédits afin de mettre à l'essai de nouvelles solutions aux problèmes qui se posent sur le marché du travail;
- Favorise et soutient la collaboration de tous les partenaires économiques;
- Permet, par sa souplesse, l'éclosion de nouvelles idées, approches et activités;
- Dispose d'un financement habituellement accordé selon le principe du partage des coûts;
- Privilégie les propositions, de portée régionale ou nationale, qui portent sur des problèmes relatifs au marché du travail.
- Est ainsi conçu qu'il peut s'adapter aux initiatives actuelles des provinces, des employeurs et des travailleurs en vue de les compléter et de les appuyer. Sa souplesse de conception lui permet de prendre en compte les nouveaux besoins de chaque région. Les Conseils consultatifs locaux seront d'une grande importance dans l'élaboration de la teneur du programme qui se dessinera à mesure que se tiendront les consultations avec les provinces.

Un nombre important de licenciements, dans une ville qui dépend d'une seule industrie, peut ruiner une collectivité tout entière. Un peu plus de 200 collectivités ont signalé des licenciements aux Centres d'Emploi du Canada au cours des deux dernières années et 86 d'entre elles sont situées dans des régions où le taux de chômage est bien supérieur à la moyenne nationale.

La plupart de ces 86 collectivités sont des villes qui dépendent d'une seule industrie axée sur les ressources naturelles et qui sont isolées des grandes régions économiques plus dynamiques. Dans ces collectivités, plus de 30,000 licenciements ont été signalés au cours des deux dernières années seulement.

Même si un grand nombre de ces collectivités ont pu recevoir de l'aide du gouvernement fédéral, trop souvent celle-ci est arrivée trop tard.

Cela est dû au fait que les mesures adoptées précédemment étaient généralement des mesures appliquées après coup pour essayer de limiter les dégâts.

Bien que le Programme Développement des collectivités soit encore en cours d'élaboration, son orientation est claire. Il pourra prévoir les changements et favoriser le développement économique s'il existe une possibilité de reprise.

Le Programme Développement des collectivités aidera les collectivités victimes d'importants licenciements collectifs et de fermetures d'usines, mais il ira plus loin encore. Il aidera également les collectivités aux prises avec un chômage chronique et celles qui sont en perte de vitesse, mais qui offrent certaines possibilités de croissance et de développement permanents.

Le Programme Développement des collectivités s'appuiera sur ce qui fait actuellement la force des collectivités, en offrant de l'aide au secteur privé et en favorisant les initiatives des collectivités à l'échelle locale. Il fait appel à des moyens de collaboration adaptables et met l'accent sur la création d'entreprises. Ces thèmes sont actuellement développés en consultation avec Travail Canada et le ministère de l'Expansion industrielle régionale.

Une nouvelle approche

Le Programme Développement des collectivités cherchera à prévoir les changements plutôt qu'à simplement réagir à une situation donnée. Pour ce faire, un certain nombre de mesures devront être adoptées pour aider le gouvernement à se préparer aux changements.

Le Programme Développement des collectivités répondra à des besoins réels en appuyant les initiatives proposées par les collectivités elles-mêmes, et en offrant des programmes spécialement adaptés à leurs besoins.

On prévoit mettre sur pied des Comités d'aide à l'adaptation des collectivités dans un plus grand nombre de localités. Actuellement, de tels comités ne sont mis sur pied que dans les collectivités qui sont déjà aux prises avec de graves problèmes économiques. Le travail de ces nouveaux comités consistera à évaluer les possibilités des collectivités, afin que des mesures puissent être prises pour diversifier l'économie locale et créer ainsi de nouveaux débouchés et de nouveaux emplois.

Les collectivités ont montré qu'elles avaient suffisamment de ténacité et d'esprit d'entreprise pour créer des emplois. Le Programme Développement des collectivités saura tirer parti de ces points forts en offrant l'aide et les ressources nécessaires en temps voulu. L'objectif est d'élargir la portée des mesures d'aide à l'adaptation en évitant le dédoublement des efforts et en instituant le «guichet unique» souhaitable.

Points saillants

Le programme

- Disposera d'un budget de $150 millions en 1985-1986;
- Comprendra des mesures visant à aider le gouvernement à repérer et à prévoir les changements plutôt qu'à simplement réagir à une situation donnée;
- Aidera les collectivités victimes de licenciements collectifs et de fermetures d'usines, celles qui sont aux prises avec un chômage chronique et celles qui sont en perte de vitesse;
- Regroupera un certain nombre de mesures d'aide à l'adaptation selon la formule du guichet unique, en favorisant en particulier l'entraide communautaire, le développement de l'emploi et l'aide à la création d'entreprises;
- Prévoit la mise sur pied de nouveaux comités d'aide à l'adaptation des collectivités;
- Combinera l'aide à l'adaptation de la main-d'oeuvre, le développement industriel et les initiatives du secteur privé;
- Est ainsi conçu qu'il peut s'adapter aux initiatives actuelles des provinces, des employeurs et des travailleurs en vue de les compléter et de les appuyer. Sa souplesse de conception lui permet de prendre en compte les nouveaux besoins de chaque région. Les Conseils consultatifs locaux seront d'une grande importance dans l'élaboration de la teneur du programme qui se dessinera à mesure que se tiendront les consultations avec les provinces.

Lors de la conférence des premiers ministres tenue en février dernier, le Premier ministre s'est clairement engagé à faire en sorte que la Planification de l'emploi respecte le principe de l'équité en matière d'emploi.

L'engagement, qui repose sur le principe suivant lequel il faut éliminer les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent certains groupes, a été respecté. La notion d'équité fait partie intégrante de la Planification de l'emploi et est incluse dans tous les programmes qui l'appuient.

Quatre groupes ont été désignés pour lesquels il faut prendre des mesures spéciales en vue de remédier aux déséquilibres observés de tout temps sur le marché du travail. Il s'agit des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Règle générale, ces groupes connaissent un taux de chômage plus élevé et sont moins bien payés que les autres travailleurs.

Les nouveaux programmes ont été conçus spécialement pour que les membres des groupes cibles puissent en bénéficier. En effet, les membres de ces groupes cibles se verront offrir des possibilités d'emplois plus nombreuses que jamais auparavant. Chaque programme est tenu d'assurer, à l'échelle locale, régionale et nationale, des justes chances d'accès aux membres des groupes cibles.

Une nouvelle approche

La nouvelle stratégie refond le régime d'allocations et accroît les versements pour permettre de dispenser la formation à ceux qui en ont besoin. Par le passé, le faible montant des allocations décourageait nombre de membres des groupes cibles de profiter des possibilités de formation. Un autre élément important de la stratégie qui intéressera tout particulièrement nombre de femmes est le fait que les allocations peuvent maintenant être accordées au titre aussi bien de la formation à temps partiel que de la formation à plein temps. Les besoins des personnes qui ont charge d'enfants ou de personnes handicapées sont également pris en compte dans la nouvelle structure.

Également, pour la première fois, les employeurs qui doivent faire subir des modifications à leurs installations pour y accueillir des travailleurs handicapés recevront jusqu'à concurrence de $10,000 à cette fin.

Tous les nouveaux programmes comportent des objectifs quant à la participation des membres des groupes cibles. De plus, le Programme Intégration professionnelle exige que des plans en matière d'équité soient inclus dans les contrats conclus avec les coordonnateurs chargés d'exécuter le programme.

Comment s'applique le principe de l'équité dans la Planification de l'emploi

D'ici le 5 septembre, des objectifs seront fixés en vue d'assurer une participation équitable de chacun des groupes aux programmes. Les objectifs pourront varier selon les régions pour tenir compte des situations diverses observées sur le marché du travail du Canada.

Les divers éléments de la stratégie seront ensuite analysés pour déterminer si les objectifs fixés peuvent être atteints. Si tel n'est pas le cas, d'autres mesures viendront s'ajouter à celle que prévoient les nouveaux programmes.

La forme que prendront ces mesures supplémentaires sera déterminée après consultation avec les groupes cibles et d'autres organismes. Il serait ainsi possible d'avoir recours à de meilleurs encouragements à l'intention des employeurs. Une autre possibilité pourrait être de lancer une campagne de publicité spéciale visant à informer les groupes cibles de l'existence des nouveaux programmes ainsi qu'à les encourager à y participer. La CEIC pourrait aussi communiquer avec des représentants des groupes cibles et passer avec eux des contrats en vue de susciter des propositions innovatrices.

Les mesures spéciales qui seront prises en vue d'atteindre les objectifs pourront être très variées, mais le gouvernement n'en est pas moins déterminé à atteindre les objectifs.

Des représentants des groupes cibles feront partie des nouveaux conseils consultatifs locaux. Grâce à leur contribution, les conseils pourront

aider à fixer des objectifs équitables au palier local. Il pourront également contribuer à s'assurer que ces objectifs sont atteints.

Des mesures de contrôle seront adoptées en vue de vérifier si les objectifs fixés sont atteints.

La première étape

En mars, le gouvernement a annoncé l'adoption de mesures visant à réaliser l'équité en matière d'emploi sur le marché du travail. En conséquence, de nouvelles possibilités d'emploi seront offertes aux membres des groupes cibles. La Planification de l'emploi s'appuie sur cette première étape importante en ce sens qu'elle offre aux membres des groupes cibles l'occasion d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour pouvoir profiter des possibilités d'emploi. Ces mesures sont les suivantes :

- Les sociétés d'État doivent adopter avant septembre des mesures pour assurer l'équité en matière d'emploi et soumettre des rapports annuels. Le premier devra être présenté dans l'année.
- Les entreprises régies par le gouvernement fédéral qui comptent 100 employés ou plus doivent adopter des mesures pour réaliser l'équité en matière d'emploi et soumettre un premier rapport en 1988. Un prrojet de loi à cet effet a été soumis à la Chambre des communes.
- Les entreprises qui comptent 100 employés ou plus et qui présentent des soumissions pour obtenir des contrats du gouvernement d'une valeur de $200,000 ou plus au titre de biens et de services doivent faire la preuve de leur engagement à réaliser l'équité en matière d'emploi.

Bénéficiaires

Les mesures annoncées en mars, conjuguées à la Planification de l'emploi, bénéficieront directement aux membres des groupes cibles. Un plus grand nombre de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de membres des minorités visibles auront la possibilité de contribuer à la croissance et au renouveau économique du Canada. Nous ne pouvons plus nous permettre de gaspiller les compétences et les talents de ces personnes.

Points saillants

- Des mesures visant à assurer des possibilités équitables d'emploi et de formation font partie intégrante de la Planification de l'emploi.

- Dans chacun des programmes, des objectifs de participation équitable seront fixés à l'égard de chaque groupe cible.

- S'il s'avère impossible d'atteindre des objectifs raisonnables, des mesures spéciales seront prises.

- Les groupes cibles qui bénéficieront de la Planification de l'emploi sont les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

- La structure des allocations a été conçue de façon que les membres des groupes cibles reçoivent la formation dont ils ont besoin.

Pour les tenants de la Planification de l'emploi, la consultation procède d'une mûre réflexion. Par le passé, les rapports entre les milieux d'affaires, les organismes de formation, les groupes communautaires et les gouvernements n'ont pas été assez étroits. Ils doivent se resserrer.

La stratégie est le fruit de vastes consultations tenues au niveau ministériel, à la suite de la publication du Document d'étude du gouvernement fédéral sur la formation. Cette formule s'est révélée tellement fructueuse pour ce qui est de cerner les principaux enjeux dans le domaine de l'emploi et de la formation qu'un processus similaire est en voie d'être mis en place à l'échelon local, grâce à la formation de conseils consultatifs locaux.

Les conseils consultatifs locaux permettront de réaliser le plein potentiel de la Planification de l'emploi. Ils offriront l'occasion aux entrepreneurs locaux, aux travailleurs et aux groupes communautaires de rencontrer les représentants du gouvernement afin de discuter des problèmes d'emploi locaux et d'échanger information et idées. Les conseils consultatifs locaux favoriseront aussi une meilleure collaboration avec les Centres d'Emploi du Canada dans chaque localité.

Concrètement, cela signifie que dans chaque collectivité un groupe de représentants se réunira périodiquement pour examiner les moyens à prendre afin de répondre aux besoins du marché du travail local. C'est ainsi que les conseils assureront un juste équilibre entre une stratégie nationale efficace et une stratégie bien adaptée aux besoins de la collectivité.

Pour la première fois, les députés, les autres ordres de gouvernement, le patronat, les syndicats et les organisations communautaires, telles les associations de femmes, uniront leurs efforts pour déterminer les besoins du marché du travail local. De plus, les renseignements relatifs au marché du travail, provenant de tous les secteurs de la collectivité, pourront être mis en commun et utilisés collectivement.

Les conseils locaux fourniront aussi des avis utiles au gouvernement au sujet des programmes et des services mis en oeuvre par l'intermédiaire des Centres d'Emploi du Canada. Cette possibilité d'exercer une action concertée et de permettre aux décisionnaires fédéraux et provinciaux, aux dirigeants d'entreprises et aux groupes communautaires de conseiller les Centres d'Emploi du Canada sur les besoins de main-d'oeuvre locaux n'a jamais été exploitée auparavant.

La structure des conseils consultatifs locaux sera fonction du marché du travail local. Une fois les conseils formés, les participants choisiront leur propre président.

Nombre d'organismes ont appuyé l'idée de créer des conseils consultatifs locaux, dont la Chambre de commerce du Canada, le Congrès du travail du Canada et l'Association des collèges communautaires.

- Assurer une prise de décision décentralisée aux fins de la résolution des problèmes relatifs au marché du travail;

- Constituer un point de rencontre pour l'échange de renseignements relatifs au marché du travail;

- Permettre aux députés, aux autres ordres de gouvernement, aux dirigeants d'entreprises, aux syndicats et aux organisations communautaires de se consulter de façon continue et de donner leurs avis sur les questions touchant le marché du travail local;

- Offrir aide et conseils au gouvernement fédéral au chapitre de la planification et de la mise en oeuvre de la formation et des services d'emploi dans chaque localité.

La Planification de l'emploi constitue une façon toute nouvelle, pour le Canada, de mettre en valeur ses ressources humaines. Il convient de souligner, entre autres, qu'il a été jugé essentiel de revoir les taux et la structure du régime d'allocations à l'intention des participants aux programmes de formation afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs canadiens.

Les groupes qui ont le plus besoin de formation étaient souvent défavorisés par l'ancienne structure du régime d'allocations. Cette structure ne tenait pas compte de besoins tels les allocations pour charges de famille dans le cas de certains parents qui suivent des cours de formation, les besoins spéciaux des personnes handicapées et des personnes en formation à temps partiel, en particulier les femmes. Étant donné que la formation à temps partiel est de plus en plus axée sur ces groupes, la nouvelle structure du régime d'allocations devra tenir compte de leur situation économique.

Nouvelle approche

La nouvelle stratégie comporte la restructuration du régime et la majoration des allocations de façon à résoudre les problèmes déjà mentionnés et à permettre aux Canadiens de suivre des cours de formation adaptés aux besoins d'aujourd'hui.

L'allocation hebdomadaire sera fonction du nombre d'heures de formation reçue par semaine. Par exemple, dans le cas d'un cours de 30 heures par semaine, le taux des allocations sera modifié comme suit :

	Ancienne allocation	Nouvelle allocation
Participant vivant avec un parent ou un conjoint dont la rémunération hebdomadaire est supérieure à $210	$ 25	$ 52
Tous les autres participants	$ 70	$105
1 personne à charge	$100	$126
2 personnes à charge	$115	$137
3 personnes à charge	$130	$147
4 personnes à charge	$145	$158

Par exemple, une personne célibataire qui vit seule et suit 30 heures de cours par semaine recevra $105 par semaine. Auparavant, cette personne n'aurait reçu que $70 par semaine. Le nouveau régime s'appliquera à tous les programmes de la Planification de l'emploi qui versent des allocations aux participants.

En outre, les personnes qui suivent des cours à temps partiel auront maintenant droit aux aliocations de formation. Cette mesure devrait profiter particulièrement aux femmes qui souhaitent revenir sur le marché du travail.

Un plus grand nombre de participants pourront recevoir des allocations pour charges de famille. Ceux qui doivent faire garder de jeunes enfants ou des personnes handicapées à charge peuvent recevoir une allocation spéciale à cette fin.

Auparavant, ce genre d'allocation n'était prévu que pour les chefs de famille monoparentale suivant un programme de formation à plein temps. Désormais, l'allocation pourra être versée à tout participant qui déclare en avoir besoin, y compris les participants à temps partiel.

L'allocation pour charges de famille est calculée en fonction du nombre d'heures de garde par jour, multiplié par $3.50, jusqu'à concurrence d'un maximum (voir le tableau suivant) :

Personnes à charge	Maximum hebdomadaire normal
1re personne à charge	$80
2e personne à charge	$80
3e personne à charge	$50
4e personne à charge	$25
Autres personnes à charge	---

Par exemple, une femme chef de famille monoparentale qui suit un cours de formation à temps partiel 15 heures par semaine et qui doit faire garder ses deux enfants pourra recevoir jusqu'à $173 par semaine. Ce montant comprend l'allocation pour personnes à charge de $105 ainsi que l'allocation habituelle de formation de $68 par semaine. Auparavant, cette femme n'aurait reçu aucune allocation et n'au-

rait probablement pas pu suivre un cours de formation.

Le montant de l'allocation de séjour hors du foyer a également été augmenté. Les participants qui doivent séjourner dans une autre localité pour suivre leur programme de formation pourront bénéficier de cette nouvelle mesure. L'allocation de séjour hors du foyer passera de $45 à $75 par semaine (de $55 à $100 par semaine au Yukon et dans les Territoires-du-Nord-Ouest).

Bénéficiaires

- les personnes qui n'ont pas droit aux prestations d'assurance-chômage et qui suivent des cours achetés par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada à des établissements de formation;
- les jeunes et les femmes qui n'ont pas droit aux prestations d'assurance-chômage et qui participent au Programme Intégration professionnelle;
- les stagiaires qui ont droit aux prestations d'assurance-chômage peuvent également recevoir l'allocation pour personnes à charge et l'allocation de séjour hors du foyer;
- les jeunes, les femmes, les autochtones et les personnes handicapées qui, dans le passé, hésitaient à suivre des cours de formation parce que le taux des allocations n'était pas assez élevé.

Autre soutien du revenu

En plus de verser des prestations d'assurance-chômage ou des allocations de formation dans le cadre du Programme Intégration professionnelle et de la formation en établissement, le gouvernement fédéral va assurer des subventions salariales aux employeurs dans le Programme Acquisition de compétences, le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée et le Programme Développement de l'emploi.

Pour plus de renseignements...

Le personnel des Centres d'Emploi du Canada fournira des renseignements sur les critères d'admissibilité aux nouvelles allocations de formation plus tard cet été.

Points saillants

- Les allocations de formation seront plus élevées pour 99.8 % des participants.
- Les participants à temps partiel seront admissibles aux allocations.
- Les allocations pour personnes à charge seront versées à tous les participants qui doivent payer pour la garde d'enfants ou de personnes handicapées à charge.
- Les allocations de séjour hors du foyer ont été augmentées. Elles passent de $45 à $75 par semaine (de $55 à $100 par semaine au Yukon et dans les Territoires-du-Nord-Ouest).

Tableau provisoire des allocations par programme en 1985-1986

	Millions de dollars
Acquisition de compétences	100
Intégration professionnelle	350
Développement de l'emploi	700
Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée	50
Développement des collectivités	150
Innovation	100
Total	**1,450**
Formation en établissement	650
Total	**2,100**

Il s'agit d'une ventilation estimative des crédits prévus au titre de la formation et du développement de l'emploi au cours de 1985-1986. Les crédits déjà affectés aux anciens programmes passent aux nouveaux programmes.

La formation en établissement, instituée en vertu de la Loi nationale sur la formation, se poursuivra dans le respect des accords fédéraux-provinciaux actuels jusqu'à leur terme à la fin de la présente année financière. Le processus d'intégration de la formation en établissement à la Planification de l'emploi sera établi au terme de consultations avec les provinces.